



IL CIGNO s.c.a.r.l

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

- Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 –

Rev.03 del 17 luglio 2024

(modifiche evidenziate in verde per reati, in celeste per whistleblowing)

Sommario

DEFINIZIONI	4
1 PARTE GENERALE	5
1.1 Introduzione.....	5
2 TIPOLOGIA DI REATI DISCIPLINATI.....	5
2.1 Fattispecie di reato previste dal decreto	5
3 APPARATO SANZIONATORIO	7
3.1 Sanzioni pecuniarie.....	7
3.2 Sanzioni interdittive.....	7
3.3 Confisca e pubblicazione della sentenza	8
3.4 Delitti tentati.....	8
3.5 Reati commessi all'estero.....	8
4 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
4.1 1.11 Sindacato di idoneità	10
5 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ'	11
5.1 Il Cigno "Cooperativa Sociale – Soc. Coop a.r.l.....	11
5.2 Assetto organizzativo della cooperativa	11
5.2.1 Soci.....	13
5.3 Organi di governo.....	13
5.3.1 Assemblea dei soci	13
5.3.2 Consiglio di Amministrazione.....	14
5.3.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	15
5.3.4 Collegio Sindacale.....	15
5.3.5 Il sistema in linea generale	16
5.3.6 Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali	16
6 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI IL CIGNO	17
6.1.1 Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Cigno e la metodologia scelta per la definizione e l'aggiornamento dello stesso.....	17
6.1.2 Il sistema organizzativo	18
6.1.3 Le attività sensibili (ex art. 6 comma 2 lettera a).....	19
6.1.4 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b).....	20
6.1.5 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b).....	20

6.1.6	La struttura del Modello	20
7	DESTINATARI DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	21
8	ORGANISMO DI VIGILANZA	22
8.1	Assetto strutturale dell'Organismo di Vigilanza	22
8.2	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	22
8.3	Vicende modificative del rapporto	23
8.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	24
8.5	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
8.6	Gestione dell'Organismo di Vigilanza	25
9	SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
9.1	Procedimento sanzionatorio	28
9.2	Misure nei confronti del personale dipendente.....	28
9.3	Dirigenti.....	29
9.4	Misure nei confronti di consulenti, partner e fornitori	29
10	FORMAZIONE	30
10.1	Orientamento	30
10.2	Dipendenti e componenti degli Organi sociali	30
10.3	Altri destinatari.....	30
11	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	32
11.1	Aggiornamento del Modello.....	32

DEFINIZIONI

Di seguito si riportano chiarimenti in merito ad alcune definizioni richiamate nel presente documento:

- **“Attività sensibili e/o Area a Rischio”**: attività svolte dalla Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l., nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs 231/2001 così come identificate nella Parte Speciale del presente documento;
- **“Autorità”**: si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **“Codice”** o **“Codice Etico”**: il Codice Etico adottato dalla società;
- **“Collaboratori”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **“Consulenti”** e **“Fornitori”**: controparti contrattuali della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l., quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all’acquisizione di beni e/o servizi da parte della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l.;
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“D. Lgs. 231/2007”** o **“Decreto Antiriciclaggio”**: il Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- **“Destinatari”**: (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- **“Dipendenti”** o **“Personale dipendente”**: tutti i dipendenti della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. (compresi i dirigenti);
- **“Disposizioni interne”**: insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate da della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l.
- **“L. 146/06”**: la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs 231/2001 e adottato dalla Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l. con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali;
- **“Reati”**: i reati ricompresi nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001;
- **“Regolamento disciplinare”**: documento contenente le norme disciplinari aziendali;
- **“Soggetti apicali”**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa Il Cigno S.c.a r.l., nonché le persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa;
- **“Organismo di Vigilanza”** (o **“OdV”** o **“Organismo”**): organo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

1 PARTE GENERALE

1.1 Introduzione

Il D. Lgs.231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali. Con tale Decreto, pertanto, è stato introdotto nell’ordinamento italiano **un regime di responsabilità amministrativa degli Enti**, anche privi di personalità giuridica, **per alcuni reati espressamente richiamati dal D.Lgs.231/01**, commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si affianca a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi), nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza. Tali misure, inoltre, possono essere applicate all’Ente nel corso delle indagini, in via cautelare, qualora il giudice penale ravvisi l’esistenza di gravi indizi in merito alla responsabilità dell’Ente e il pericolo di reiterazione del reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2 TIPOLOGIA DI REATI DISCIPLINATI

2.1 Fattispecie di reato previste dal decreto

La responsabilità degli enti **non riguarda qualunque** reato previsto dall’ordinamento penale, ma è connessa alla **commissione di determinati reati** (denominati reati presupposto) previsti dal Decreto Legislativo 231/01. L’originario nucleo dei reati previsti dal Decreto (artt. 24 e 25) era relativo a delitti contro la Pubblica Amministrazione, alcune ipotesi di truffa aggravata in danno dello Stato, enti pubblici e Unione Europea. Successivamente, si sono susseguiti molti interventi legislativi, che hanno esteso sensibilmente il campo dei reati contemplati. La sezione III del D.Lgs.231/01, alla data di approvazione del presente documento, prevede le seguenti categorie di reati che si riferiscono in particolare alle seguenti materie:

- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, indicati dall’art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n. 48 del 18/03/2008;
- **delitti di criminalità organizzata**, indicati dall’art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001, introdotto articolo 2 dalla L. n. 94 del 15/07/2009;
- **reati di falsità in monete**, carte di pubblico credito e valori in bollo, indicati dall’art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto dal D.L. n. 350/2001, conv., con modificazioni, in L. n. 409/2001;
- **delitti contro l’industria e il commercio**, indicati dall’art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall’articolo 15 dalla L. n. 99 del 23/07/2009;
- **reati societari**, indicati dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n.61 dell’11/04/2002;

- **delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico**, indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7 del 14/01/2003;
- **reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, indicati dall'art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7/2006;
- **reati contro la personalità individuale**, indicati dall'art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n. 228/2003;
- **reati relativi al market abuse**, indicati dall'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n. 62 del 18/04/2005;
- **reati di omicidio e lesioni commessi con violazione della normativa per la salute e sicurezza sul lavoro**, indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. n.123/2007 e successivamente sostituito dal D. Lgs. n. 81/2008;
- **reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, indicati dall'art. 25-octies de D. Lgs. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 231/2007;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99;
- **induzione a dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 art. 41;
- **reati ambientali**, indicati dall'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011;
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, indicato dall'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012;
- **reati di razzismo e xenofobia**, indicato dall'articolo 25-terdecies del D.Lgs, 231/2001, introdotto dall'articolo 3-bis, dalla legge 167 del 20/11/17.
- **reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art.25 quaterdecies;
- **reati tributari**, di cui all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto Legislativo 231/2001 e segnatamente: quanto previsto dagli articoli 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10quater e 11 del D.Lgs.74/2000;
- **reati di contrabbando** di cui all'art. 25 sexiesdecies del Decreto Legislativo 231/2001 e segnatamente, quanto previsto dal D.P.R. n. 43 del 1973 (il c.d. Testo Unico in materia doganale);
- **reati di indebito utilizzo di mezzi di pagamento diversi dal contante**, di cui all'art.25 octies-1;
- **delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25 septiesdecies del Decreto Legislativo 231/2001, introdotti dalla legge n. 9/2022;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all'art. 25 duodevicies del Decreto Legislativo 231/2001, introdotti dalla legge n. 9/2022.

La L. 16 marzo 2006, n. 146, che ha dato esecuzione alla Convenzione delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, amplia inoltre il catalogo dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/01.

La tecnica normativa utilizzata dal legislatore è però in questo caso diversa da quella utilizzata nell'introduzione delle altre fattispecie; infatti, anziché integrare il decreto nella parte relativa ai reati-presupposto, si è preferito disciplinare direttamente le nuove fattispecie e rinviare al D. Lgs. 231/01 per la disciplina dei requisiti generali di imputazione della responsabilità all'ente.

È infine importante sottolineare che il D. Lgs. 231/01 è una normativa **in progressiva estensione**, nel senso che è **possibile che nel tempo vengano integrate all'interno di essa nuove categorie di reati-presupposto**, in modo tale da ampliarne la portata in termini di regolamentazione della responsabilità delle organizzazioni.

3 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati menzionati sono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca del prezzo o del profitto del reato;
- Pubblicazione della sentenza.

3.1 Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie, relative a tutte le ipotesi di illecito, sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e vengono fissate dal Giudice tenendo conto:

- della **gravità** del fatto;
- del **grado di responsabilità** dell'ente;
- dell'**attività svolta** dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle **condizioni economiche e patrimoniali** dell'ente.

Pur essendo esclusa la possibilità di pagamento in misura ridotta, il Decreto disciplina casi di riduzione della sanzione pecuniaria: (i) alla metà, qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo; (ii) da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, la Società provvede all'integrale risarcimento del danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso), ovvero adotti un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà ai due terzi, qualora ricorrano entrambe le condizioni di cui ai punti che precedono.

Si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

3.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs.231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"), sono costituite da:

- **interdizione dall'esercizio dell'attività;**
- **divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;**
- **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- **esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;**
- **il divieto di pubblicizzare beni o servizi.**

Tali sanzioni sono applicate nelle ipotesi più gravi tassativamente indicate dalla norma e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Si ricorda che l'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'ente.

Si segnala, inoltre, che il Decreto prevede altresì che, in luogo dell'irrogazione della sanzione, il Giudice possa disporre, per rilevate ragioni di interesse collettivo, attinenti, in particolare, alla preservazione dei posti di lavoro, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene sanzionato con la reclusione da sei mesi a tre anni.

3.3 Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese della Società, su uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale. Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nei termini previsti dalla data di consumazione del reato, mentre l'inosservanza delle medesime può comportare la reclusione da sei mesi a tre anni per l'autore materiale della trasgressione nonché l'applicazione della sanzione pecuniaria e di misure interdittive ulteriori nei confronti della Società.

3.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

3.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare esente da sanzioni una situazione criminologica che possa introdurre a facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un Soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro di Grazia e Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

4 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo abbiano un valore esimente.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, **dimostrare la sua estraneità** ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ma provando che il modello è stato fraudolentemente eluso.

Se, al contrario, il reato è stato commesso da un soggetto subordinato, l'ente risponde solo se la Pubblica Accusa prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali

La responsabilità dell'Ente è comunque esclusa, se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Inoltre se il reato presupposto è commesso da un sottoposto l'onere della prova della mancata adozione e dell'inefficace attuazione dei modelli grava sull'accusa.

Il legislatore ha inoltre delineato il contenuto dei modelli organizzativi dettando alcuni principi di ordine generale (art.6 comma 2, del D.Lgs. 231/2001) prevedendo che debbano:

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

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4.1 1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, è sottoposto a giudizio di idoneità "a prevenire i reati" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

5 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETA'

5.1 Il Cigno "Cooperativa Sociale – Soc. Coop a.r.l

Il Cigno Cooperativa Sociale è una realtà con sede in Cesena che offre servizi assistenziali, di animazione, riabilitativi, sanitari ed educativi, nonché di tutti i servizi ausiliari accessori in Case residenza per Anziani non autosufficienti, Centri servizi per anziani non autosufficienti e Residenze Sanitario Assistenziali per anziani; Servizi Semiresidenziali e Centri Diurni per anziani e/o disabili fisici e/o psichici; Servizi di assistenza a domicilio o presso strutture sanitarie, case di cura private, Servizi di emergenza e accoglienza sociale, Comunità socio-educative per minori, per utenti minori e/o disabili.

Il Cigno Cooperativa Sociale nasce il 21 Ottobre del 1985 a Sarsina da un gruppo di nove giovani tra i 18 e i 25 anni che stavano frequentando un corso per addetti all'assistenza. Dopo la costituzione, la Cooperativa Il Cigno muove i primi passi nella Vallata del Savio, poi nel Comune di Cesena, fino ad ampliare il raggio d'azione, in particolar modo nell'area anziani, a tutto il territorio della Provincia di Forlì- Cesena e successivamente nella Provincia di Rimini.

Nel 1993 la Cooperativa decide di provare ad uscire dal territorio locale cimentandosi anche in altre Province e Regioni dove poter concretizzare l'esperienza accumulata fino ad allora; aver lavorato e fatto esperienza nella Regione Emilia-Romagna, territorio d'eccellenza nell'erogazione dei servizi sociali, ha aiutato molto e ha costituito un punto di forza. Attualmente la cooperativa offre i propri servizi anche nelle provincie di Roma e Milano.

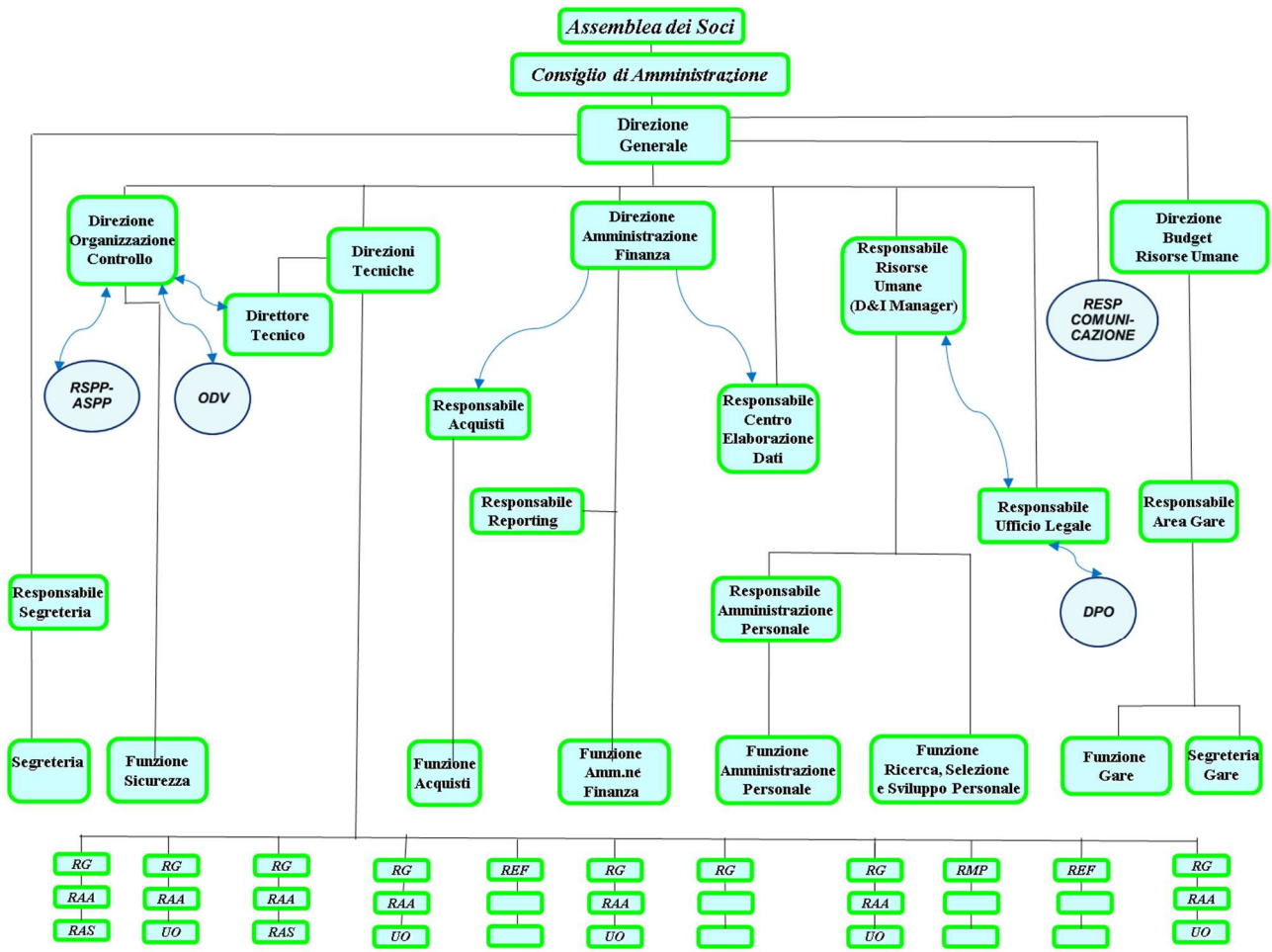
Aver avuto l'opportunità di confrontarsi da subito con parametri molto elevati ha consentito alla Cooperativa di acquisire professionalità ai livelli più alti e di prepararsi al meglio per affrontare le difficili sfide del mercato anche fuori dell'Emilia-Romagna.

La qualità dei servizi offerti è il risultato di una crescita professionale garantita mediante strumenti, quali la formazione e l'aggiornamento di tutte le figure professionali, un accurato e dettagliato controllo di gestione per singola commessa, il controllo della qualità dei servizi prestati, un'efficiente ricerca e selezione del personale sul territorio di riferimento e infine gli stretti rapporti di consulenza specializzata con professionisti e studi esterni.

5.2 Assetto organizzativo della cooperativa

Il presente paragrafo illustra la struttura organizzativa della Cooperativa Il Cigno s.c.a.r.l.

La struttura operativa della Società è descritta nel **Regolamento Organizzativo** ed è rappresentata **dall'organigramma** di seguito riportato; il Modello Organizzativo della Società di tipo gerarchico - funzionale è dipendente dal Consiglio di Amministrazione ed è composto dalle seguenti unità organizzative:



5.2.1 Soci

La cooperativa per lo svolgimento dei propri servizi si avvale di collaboratori diretti ed indiretti. I soci cooperatori di Il Cigno sono persone fisiche appartenenti alle seguenti categorie:

- **soci lavoratori** che prestano la loro attività percependo un compenso. Si tratta di persone che, per la loro capacità effettiva di lavoro, attitudine e specializzazione possono partecipare direttamente ai lavori della Cooperativa e che possono collaborare attivamente al raggiungimento dei fini sociali;
- **soci volontari** che prestano la loro attività gratuitamente ed esclusivamente per fini di solidarietà. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato e autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso per spese effettivamente sostenute e documentate sulla base dei parametri stabiliti dalla cooperativa per la totalità dei soci.
- Possono essere ammessi in Il Cigno **soci sovventori**. I conferimenti dei soci sovventori possono avere ad oggetto denaro, beni in natura o crediti, e sono rappresentati da azioni nominative trasferibili del valore di 500 euro ciascuna. Ai detentori delle azioni di sovvenzione, spettano da 1 a 5 voti, in relazione all'ammontare dei conferimenti, secondo criteri fissati nella delibera di emissione.

I voti attribuiti ai soci sovventori non devono superare il terzo dei voti spettanti a tutti i soci. I soci sovventori persone fisiche e i rappresentanti dei soci sovventori persone giuridiche possono essere nominati amministratori anche se la maggioranza degli amministratori della cooperativa, deve comunque essere composta da soci cooperatori.

Nell'ambito di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo aziendale, Il Cigno può emettere – con deliberazione dell'Assemblea – azioni di partecipazione cooperativa, prive del diritto di voto e privilegiate nella ripartizione degli utili.

Le azioni di partecipazione cooperativa – del valore di 500 euro ciascuna – possono essere emesse per un ammontare non superiore al valore contabile delle riserve indivisibili o del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio. Ai possessori delle azioni di partecipazione cooperativa spetta una remunerazione massima maggiorata di 2 punti rispetto a quella dei soci cooperatori. I possessori di azioni di partecipazione cooperativa sono obbligati:

- al versamento degli importi sottoscritti, secondo le modalità e nei termini previsti in sede di emissione;
- all'osservanza dello statuto e degli altri atti interni, limitatamente alle disposizioni ad essi applicabili.

5.3 Organi di governo

Sono Organi di governo della Cooperativa Il Cigno:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale.

5.3.1 Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci ha luogo almeno una volta all'anno ed è convocata dal Consiglio di Amministrazione. Nell'avviso di convocazione, oltre al giorno, l'ora ed il luogo dell'adunanza, è definito anche l'elenco delle materie da trattare.

L'Assemblea Ordinaria dei soci ha le seguenti attribuzioni:

- approva il bilancio;
- nomina e revoca gli Amministratori;
- nomina i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determina il compenso del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- delibera sulla eventuale erogazione dei ristorni;
- delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'Assemblea;
- delibera, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, con le relative forme di apporto, anche economico, da parte dei soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi;
- svolge gli altri compiti attribuiti dalla legge alla sua competenza.

L'Assemblea Straordinaria dei soci delibera sulle modifiche dello statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei Liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

In Assemblea hanno diritto al voto coloro che risultano iscritti nel libro dei soci da almeno novanta giorni e che non siano in mora nei versamenti delle azioni sottoscritte. Ciascun socio cooperatore persona fisica ha un solo voto, qualunque sia l'ammontare della sua partecipazione; i soci cooperatori persone giuridiche potranno avere un massimo di 5 voti.

5.3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Cigno è amministrato da un Consiglio composto da un minimo di tre ad un massimo di quindici consiglieri. Il numero esatto è determinato in occasione della nomina.

I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi. Gli amministratori sono rieleggibili; possono inoltre ricoprire incarichi negli organi di amministrazione di altre imprese a condizione che essi siano formalmente autorizzati da apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione di Il Cigno.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa, ad eccezione di quelli espressamente riservati dalla legge all'Assemblea.

In termini generali, spetta al Consiglio di Amministrazione di:

- convocare l'Assemblea ordinaria e straordinaria dei soci;
- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere i bilanci consuntivi e preventivi;
- compilare i regolamenti interni previsti dallo Statuto;
- stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività;
- concorrere a gare d'appalto, licitazioni e trattative private per opere e servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti;
- deliberare a concedere avalli cambiari, fidejussioni ed ogni qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma per facilitare l'ottenimento del credito agli Enti a cui la Cooperativa
- aderisce, nonché a favore di altre Cooperative;
- conferire procure, sia generali che speciali;
- assumere e licenziare il personale della Cooperativa, fissandone le mansioni e la
- retribuzione, ovvero delegare tali poteri ad appositi organi e/o uffici;
- deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza e l'esclusione dei soci;
- determinare l'eventuale sovrapprezzo delle quote sociali
- designare gli Amministratori che dovranno partecipare alle Assemblee separate;
- compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta
- eccezione soltanto di quelli che, per disposizioni della legge o del presente Statuto, siano
- riservati all'Assemblea generale;
- deliberare l'istituzione di una sezione di attività per la raccolta di prestiti;
- deliberare la costituzione, l'adesione o l'uscita da altri Organismi, Enti o Società, salvo quanto
- previsto dall'art. 2361 c.c.;

- deliberare uno stato di temporanea difficoltà economica della Cooperativa e adottare le
- conseguenti misure correttive, secondo la disciplina dettata dal regolamento interno;
- deliberare ogni misura relativa al trattamento retributivo dei soci lavoratori ed al concreto
- utilizzo delle prestazioni lavorative dei soci medesimi, secondo la disciplina dettata dal
- regolamento interno.

Il Consiglio di Amministrazione delibera validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri in carica ed a maggioranza assoluta dei voti dei presenti, salvo che per le deliberazioni per le quali la legge stabilisca una maggioranza diversa. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

5.3.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Il Cigno elegge fra i suoi membri il Presidente e uno o più vice Presidenti, che sostituiscono il Presidente in caso di assenza o di impedimento.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio, nonché la firma sociale libera competono al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di sua assenza o impedimento, al Vice Presidente.

5.3.4 Collegio Sindacale

Il Collegio sindacale di Il Cigno è composto da tre membri effettivi (e due supplenti) eletti dall'Assemblea, che nomina anche il Presidente del Collegio. I Sindaci devono essere Revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia. I Sindaci restano in carica per tre esercizi.

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Cooperativa e sul suo concreto funzionamento. Esso esercita altresì il controllo contabile sulla Cooperativa.

Il Collegio sindacale deve riunirsi almeno ogni 90 giorni. Delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti. I componenti del Collegio sindacale devono inoltre assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee.

5.3.5 Il sistema in linea generale

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformandosi alle **leggi** vigenti, alla **normativa** di settore, allo **Statuto Sociale**, Al **Regolamento** ed i **regolamenti** interni aziendali, al Modello Organizzativo Aziendale (MOA) interno aziendale, al **Codice Etico**, ai principi di **Corporate Governance**, ai **valori** e alle **regole** ed ai **principi** contenuti nel presente **Modello**.

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare quanto più possibile i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, ponendo particolare attenzione, per quanto concerne il conferimento dei poteri di rappresentanza, alla definizione delle linee gerarchiche e all'attribuzione delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi della Società (organigramma, funzionigramma, comunicazioni organizzative, ordini di servizio, procedure, manuali operativi, etc.) devono essere improntati ai seguenti principi generali:

- **conoscibilità** del presente **Modello** all'interno della Società
- **chiara e formale delimitazione** dei **ruoli**, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle **linee di riporto**.

Le procedure interne aziendali devono ispirarsi, in modo univoco, ai seguenti principi generali, in modo da assicurare:

- segregazione delle funzioni, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione delle procedure.

5.3.6 Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali

Il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali deve essere caratterizzato da elementi di certezza. Al riguardo si rileva che:

- **per responsabilità** si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative (documento oggettivo che formalizza le responsabilità: **ruoli** e **MOA**).
- **per poteri aziendali** si intende la gestione realizzata attraverso la procura, ossia il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi (documento oggettivo che formalizza i poteri aziendali: **deleghe**).

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, sono conferite procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

Ai fini di una efficace prevenzione dei reati, il sistema delle deleghe deve rispondere ai seguenti requisiti:

- tutti coloro che svolgono attività i cui effetti sostanziali possono configurare reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 devono essere dotati di formale delega;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestori assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi e le politiche aziendali della Società;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

6 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI IL CIGNO

6.1.1 Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Cigno e la metodologia scelta per la definizione e l'aggiornamento dello stesso

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di Cigno da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: stakeholder, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Preso atto di questi riferimenti e considerata la particolare attenzione che Cigno pone alla conformità con quanto previsto a livello normativo, il CdA **ha deliberato l'attuazione di un progetto finalizzato all'adozione di uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 atto ad esentare la Società da eventuali responsabilità amministrative e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento e con i principi già radicati nella propria cultura di governance.

Il progetto è stato sviluppato nel corso degli anni 2017 e 2018. Le attività di progetto sono state condotte da una società di consulenza esterna specializzata, con cui si sono interfacciati i referenti delle diverse attività aziendali. Periodicamente il modello viene aggiornato in coerenza con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale, con le modifiche di natura organizzativa relative all'assetto e alle funzioni aziendali con la supervisione dell'OdV e il contributo delle funzioni aziendali competenti per materia.

Con l'introduzione del Modello 231 Cigno si pone l'obiettivo di **strutturare un sistema di elementi organizzativi e relative regole di funzionamento**, attraverso **l'individuazione delle "attività sensibili ex D. Lgs. 231"** e la **definizione di protocolli "idonei a prevenire i reati"**, volto a:

- **rendere consapevoli** tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;
- **contribuire alla conoscenza**, al suo interno, dei Reati previsti dal Decreto e delle attività che presentano un rischio di realizzazione degli stessi;
- **diffondere al suo interno conoscenza** delle attività che presentano un rischio di commissione dei Reati e delle regole interne che disciplinano le stesse attività;
- **assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati** alle attività svolte da Il Cigno e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei collaboratori e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;

Elementi fondamentali del Modello 231 di Cigno sono:

- **il sistema organizzativo** – costituito dall'insieme organico di valori, regole, documenti organizzativi (processi, istruzioni, moduli etc.), gestionali informatici relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili – finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231. Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - alle **disposizioni legislative e regolamentari**, applicabili alla fattispecie;
 - al Modello organizzativo (MOA)
 - allo **Statuto sociale**;
 - ai **Regolamenti**
 - al **Codice etico**;
 - alle **norme generali** emanate ai fini del D. Lgs. 231;

- alla **normativa interna**.
- **l'Organismo di Vigilanza**, inteso come organo dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231 e di curarne l'aggiornamento.

Tutta la documentazione è **resa disponibile a tutte le funzioni aziendali tramite la consultazione del gestionale informatico ai cui tutti possono accedere con utente e password privato**

6.1.2 Il sistema organizzativo

Il Cigno ha da tempo definito e documentato il **proprio sistema organizzativo** ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente **aggiornati** per rispondere alle **esigenze strategiche ed organizzative aziendali** e per **adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi, procedure amministrative eventualmente richiesti dalla normativa di legge e di settore**.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- **lo Statuto**: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario e definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- **la documentazione organizzativa aziendale**: descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali; i principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
 - **Organigramma e ruoli** aziendali;
 - **Procedure, Istruzioni e Moduli** operativi che disciplinano ambiti specifici di operatività;
 - **Regolamento** Organizzativo;
 - **Codice Etico**;
 - **Regolamento** Acquisti;
 - **Gestionali** informatici

Il corpo normativo e regolamentare aziendale risulta coerente e funzionale oltre che per le finalità per cui è stato sviluppato, anche alla prevenzione dei reati contemplati dal decreto. **Tale normativa è disponibile sulla intranet aziendale e viene periodicamente aggiornata dalle funzioni incaricate**.

In particolare, con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti di cui alle lettere a), b) e c) di detta norma.

Inoltre, **il sistema dei controlli** coinvolge, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, le funzioni di controllo interno, le Direzioni di area e tutto il personale e **rappresenta un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Cooperativa**.

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporata governance, **limitando, anche, il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici**.

Scopo del Modello 231 è **la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post)** per la **prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione**. Tali attività consentono di:

- **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa nelle "aree di attività a rischio", la **consapevolezza** di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai

sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- ribadire che **qualunque comportamento illecito** è fortemente **condannato** dalla Cooperativa in quanto (anche nel caso in cui Cigno fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai **principi etico-sociali** cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale ("Codice Etico");
- consentire a Cigno, grazie a **un'azione di monitoraggio** sui processi/attività sensibili, di **intervenire tempestivamente** per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

6.1.3 Le attività sensibili (ex art. 6 comma 2 lettera a)

Il Cigno conduce **un'attività sistematica di ricognizione interna delle attività aziendali "a rischio reato"** ex D.Lgs. 231/2001, **alimentando un Data Base delle attività sensibili e curando la predisposizione di un documento ("Risk assessment") finalizzato a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.**

Le prime attività di analisi sono iniziate nel maggio del 2017 per poi proseguire per tutto l'anno 2018, all'interno del progetto volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sull'intero "sistema" societario ed in particolare attraverso:

- **l'individuazione delle attività sensibili** ed il loro approfondimento;
- **la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi** della Il Cigno che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Operazioni Sensibili, **ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in atto.**

Per ciascuna attività si è proceduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che può determinare il reato, Aree Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento di reato nello svolgimento delle attività, presenza ed efficacia dei controlli individuati, aree di miglioramento.

A valle del completamento dell'analisi, realizzata da parte del gruppo di lavoro composto dai Direttori/Responsabili delle funzioni coinvolte (per i processi di loro competenza), oltre che da consulenti di Nexen SpA, è stato **predisposto il Data Base delle attività sensibili** e una matrice per la classificazione delle Operazioni Sensibili **in funzione del livello di rischiosità (da "Bassa" ad "Alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "Adeguato" a "Assente").**

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono presi come riferimento i seguenti **principi di controllo:**

- **segregazione dei compiti e delle attività:** ovvero si è proceduto a verificare che l'esercizio delle attività sensibili viene realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- **esistenza di procedure formalizzate:** ovvero si è proceduto a verificare che la Cooperativa adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile in conformità alle prescrizioni del Modello;
- **esistenza di deleghe formalizzate** coerenti con le responsabilità organizzative assegnate: ovvero si è proceduto a verificare che l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte;
- **tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi (gestionale informatico per non conformità, azioni di miglioramento, reclami, audit):** ovvero si è proceduto a verificare che i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurino l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi

informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le risultanze dell'analisi di risk assessment sono sottoposte periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231/2001.

6.1.4 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b)

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal C.d.A. e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato espressamente individuato per ogni attività sensibile il riferimento al corpo normativo aziendale, o le prassi in vigore, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

In particolare, le attività e le decisioni aziendali sono sottoposte a una serie di controlli, di natura contabile da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione e, ai diversi controlli operativi espletati dalle funzioni preposte della società Il Cigno.

6.1.5 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b)

Il Cigno ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie. In primo luogo, il potere spetta al CdA

6.1.6 La struttura del Modello

Alla luce di quanto indicato precedentemente, la Cooperativa ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di governance e dei valori etici ai quali da sempre si ispira.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i **principi di carattere generale** che la Cooperativa pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che **ne costituiscono parte integrante**:

1) il contenuto del D. Lgs. 231/2001: **elencazione dei reati** presupposto;

2) **mappatura dei Rischi**

3) **organismo di Vigilanza** e suo funzionamento;

4) **sistema disciplinare**;

5) **formazione**;

6) **Codice Etico**;

7) **Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ex D.Lgs. 24/2023.**

b) una **Parte Speciale**, che descrive, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, **la mappatura delle attività sensibili**, la **valutazione dei presidi di controllo preventivi**, nonché i **relativi specifici protocolli**.

Esse hanno la funzione di:

- **stabilire le fonti normative** alle quali devono attenersi i Destinatari;
- individuare i **principi comportamentali** da porre in essere;
- **individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive.**

7 DESTINATARI DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo (e dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante), sono:

- i Soci e i Soci Lavoratori;
- i Lavoratori Dipendenti;
- i Volontari e i Tirocinanti;
- i Responsabili Apicali;
- gli Amministratori e i Sindaci;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa (Collaboratori, Organizzazioni Partner, Consulenti e Fornitori);
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Cigno informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare rendendolo disponibile sul **portale web** della Cooperativa e negli spazi individuali della intranet aziendale. In tal modo Il Cigno adempie alle disposizioni dell'art. 7, co. 1 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che prevede l'esposizione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

8 ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Assetto strutturale dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01, il compito di vigilare continuativamente sull' idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della Società - l'Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo la cui attribuzione si basa sul congiunto riscontro dei requisiti di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché dei requisiti di professionalità e onorabilità.

L'Organismo di Vigilanza del Cigno è attualmente costituito da due componenti:

- un professionista esterno, dotato di specifica competenza ed esperienza;
- il responsabile della Direzione Organizzazione;
-

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita nella misura di un triennio, rinnovabile.

I suoi membri sono rieleggibili.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

8.2 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere i compiti normativamente previsti, l'Organismo di Vigilanza del Cigno opera con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'**autonomia** dell'organismo nel suo complesso si afferma attraverso la professionalità dei singoli componenti, in relazione alle mansioni loro affidate e alla concreta autonomia ed effettività dei poteri loro attribuiti quali membri dell'organismo in discorso, di fatto svincolato da riporti funzionali od autorizzativi ed estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici apicali.

L'**indipendenza**, benché non indicata espressamente dal D.Lgs. citato, si ricava, in via ermeneutica dal principio di effettività del controllo, giacché tale requisito sembra assurgere a condizione necessaria di non soggezione ad alcun vertice aziendale. L'assenza di condizioni di "soggezione" nei confronti dei vertici operativi della società, da una parte, ed il mancato svolgimento di funzioni operative, dall'altra, sono elementi essenziali e concorrenti per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del modello. I compiti dell'OdV – che opera su un piano di imparzialità - sono dunque esclusivamente di vigilanza e controllo e la deliberazione del CdA che lo nomina gli attribuisce compiti e poteri che esso può esercitare con indipendenza nei confronti di tutte le funzioni della società cooperativa.

Autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza 1) sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio

Regolamento;

- dal *budget* idoneo per l'assunzione di decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni e utilizzabile in autonomia, senza necessità di ulteriori autorizzazioni;
- dai liberi e continui poteri di iniziativa, che è in ogni caso autodeterminata dall'Organismo medesimo per l'espletamento dei compiti di vigilanza assegnati dalla legge, e che rimane sottratta ad ogni forma di

interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque esponente del soggetto vigilato ed in particolare del Consiglio di Amministrazione.

Il requisito di **professionalità** va considerato intimamente connesso con l'autonomia, nel senso che la mancanza ovvero carenza di professionalità pregiudica inevitabilmente l'autonomia di giudizio. La professionalità, intesa come un insieme di specifiche competenze tecnico-professionali (di indagine, di ispezione, giuridiche, di analisi e di valutazione dei rischi) adeguate alle funzioni che l'organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, è assicurata dalle specifiche competenze, come sopra specificate, dei membri che ne fanno parte. Ad ulteriore rafforzamento della professionalità dell'OdV, si evidenzia che, per lo svolgimento degli incarichi che gli sono propri, esso può avvalersi di professionalità esterne alla Società.

La **continuità di azione** è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera stabilmente presso la società per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli e che i suoi membri interni hanno una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali.

8.3 Vicende modificative del rapporto

Revoca

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati, con apposita deliberazione, dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, sentito il Collegio dei sindaci. Per giusta causa di revoca deve intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- omessa o insufficiente vigilanza, in analogia con la fattispecie prevista dall'art. 6, comma 1 lett. b) D.Lgs. n. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della cooperativa IL Cigno ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento).
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità d'azione" propri dell'OdV. in ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi un membro dell'OdV (ad es. cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne verifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza, a seguito di rituale convocazione.

Temporaneo impedimento

Nel caso in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e – qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi - la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta, sempre che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non sussistono le predette situazioni) non sia inferiore a tre. Nel caso in cui il numero fosse inferiore a tre, il CdA può disporre l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri nel corso della prima seduta utile, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà del CdA, quando l'impedimento si prolunga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

Recesso

Ciascun componente dell'organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso che avrà effetto tre mesi dopo la ricezione, da parte del CdA, della relativa comunicazione scritta.

8.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Più in particolare esso:

- vigila sulla rispondenza tra quanto previsto e disciplinato dal Modello e i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al rispetto dello stesso;
- valuta la capacità del Modello a prevenire i comportamenti illeciti e, dunque, ne verifica la stabilità;
- monitora il Modello nel tempo, verificando che esso mantenga i propri requisiti di validità;
- propone all'Organo dirigente di aggiornare il Modello, ove i risultati delle analisi svolte giustificano variazioni e/o adeguamenti, anche in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il compito di:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- stabilire le procedure di controllo e verificarne l'attivazione, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operatività o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio di verifica di reato. A tal fine, l'OdV è tenuto informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree, come descritto al successivo paragrafo 8.5, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità di quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (provvedimenti disciplinari, etc.).

Infine, il potere di condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello è riservato esclusivamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza come meglio descritto al successivo paragrafo 8.5 e nella Procedura Whistleblowing.

8.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di rendere effettivo l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve poter essere informato in merito a fatti od eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della cooperativa Il Cigno ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tutti i soggetti cui il presente Modello si rivolge sono, pertanto, tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza informazioni riguardanti violazioni, anche presunte, del Modello organizzativo, del Codice etico e di norme di legge secondo le indicazioni contenute nella Procedura Whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità allegata al presente Modello.

La Cooperativa ha affidato la Funzione Whistleblowing e la gestione del sistema delle segnalazioni al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, soggetto esterno ed autonomo, a garanzia della riservatezza dei segnalanti e dell'indipendenza di giudizio della funzione. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, come anche di gestire la fase istruttoria e le attività conseguenti. Nello svolgimento delle sue funzioni il Presidente dell'Organismo di Vigilanza si avvale

della collaborazione di personale esterno (c.d. segreteria whistleblowing) dedicato e formato con il compito di monitorare il canale di segnalazione interno, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, effettuare una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta o orale, direttamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza attraverso la piattaforma dedicata basata su GlobalLeaks, (accessibile dall'indirizzo <https://ilcigno-seled.nodeits.it> con collegamento reperibile anche dal sito internet della Cooperativa <https://coopilcigno.it/whistleblowing>) che sarà attiva da settembre 2024 in sostituzione delle modalità previste da procedura Whistleblowing attualmente in essere

In ogni caso è fatto salvo il diritto del segnalante di richiedere un colloquio con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità descritte nella Procedura Whistleblowing.

Le segnalazioni così raccolte devono essere conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza e della segreteria whistleblowing.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate (che hanno natura eventuale), sussistono gli obblighi di informativa, da e verso l'Organismo di Vigilanza, che sono qui di seguito elencati in forma basilare; ulteriori flussi informativi potranno essere richiesti ad-hoc tempo per tempo mediante comunicazioni e/o disposizioni interne, rivolte alle singole funzioni della cooperativa.

L'interscambio di flussi standard rappresenta un flusso comunicativo da e verso l'OdV diverso per scopo e per modalità dalla presentazione delle segnalazioni Whistleblowing che devono sempre essere presentate con le modalità descritte nella Procedura Whistleblowing e attraverso il canale dedicato.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha diritto di libero accesso presso tutte le strutture e funzioni aziendali, nessuna esclusa e senza necessità di alcun consenso preventivo o preavviso, onde poter ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'indirizzo e-mail da utilizzare per assolvere agli obblighi di natura informativa diversi dalle segnalazioni whistleblowing è il seguente: odv231@coopilcigno.it

L'inottemperanza agli obblighi di informativa come sopra specificati costituisce di per sé violazione del Modello e comporta, pertanto, l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

8.6 Gestione dell'Organismo di Vigilanza

Per svolgere i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza si riunisce in via ordinaria due volte all'anno (una volta per semestre) ed intrattiene un rapporto su base continuativa con gli organi societari. Potrà convocarsi anche in forma straordinaria ogni qualvolta uno dei componenti ne ravvisi la necessità o l'opportunità, e comunque in occasione di eventuali segnalazioni provenienti dal personale o da altri soggetti relative alla commissione o al tentativo di commissione di reati o di illeciti amministrativi richiamati dalla normativa ex D.Lgs. n. 231/2001.

Potrà altresì riunirsi in via straordinaria su richiesta specifica del Consiglio di amministrazione, e del Collegio dei sindaci.

Le convocazioni devono essere inviate, almeno tre giorni prima della riunione, ai membri dell'OdV in forma scritta (via *e-mail*) e contenere l'ordine del giorno eventualmente concordato fra i membri dell'OdV.

L'attività svolta durante le riunioni dell'OdV viene verbalizzata. Tutti i verbali approvati sono conservati in forma elettronica nel gestionale informatico presso la sede aziendale.

Dell'attività svolta nel corso di ogni anno è data notizia agli organi sociali, tramite una relazione annuale, presentata in prossimità dell'approvazione del bilancio della Cooperativa.

A sua volta l'OdV, in caso ne ravvisi la necessità o l'urgenza, può richiedere di relazionarsi al Consiglio d'amministrazione, specie per fatti di particolare rilievo che incidano sulla corretta gestione del Modello.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto di Il Cigno è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre, il comma 2bis del medesimo art. 6 sancisce che gli stessi Modelli "prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con Il Cigno la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra Il Cigno ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da Il Cigno, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare di Il Cigno, in modo adeguato e proporzionale.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Il Cigno: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Cooperativa intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto, violazioni del Modello adottato dalla Società e/o delle procedure contenute negli stessi;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice Etico aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali;
- illeciti relativi a norme che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea indicati di seguito: i) violazioni di norme su appalti pubblici; ii) violazione di norme su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; iii) violazione di norme sul finanziamento del terrorismo; iv) violazioni di norme sulla sicurezza e conformità dei prodotti; v) violazione di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti e condotte che ledono gli interessi finanziari dell'UE, quindi in frode delle norme europee e delle norme nazionali;
- illeciti e condotte che configurano violazioni o vanificano la finalità delle norme dell'Unione europea relative alla libera concorrenza e aiuti di stato comprese quelle riguardanti il mercato interno, la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nonché quelle in materia di imposte sulle società, frodi fiscali e in materia di IVA;
- altri atti od omissioni che violano le norme nazionali e dell'Unione europea.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D. Lgs. 24/2023, il presente Sistema sanzionatorio si applica anche qualora venga violata la predetta normativa nonché qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato del Modello implementato dalla Società. Più nello specifico le sanzioni previste dal sistema disciplinare vengono comminate anche nei seguenti casi:

- quando viene accertato che nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 sono stati commessi atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- v) le note di merito negative o le referenze negative;
- vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- ix) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta con-versione;
- x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- xi) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- xii) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- xiii) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- xiv) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- xv) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- xvi) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- quando viene accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza, previsto per il segnalante, di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
- quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- quando viene accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. lgs. 24/2023;
- quando viene accertato che non sono state svolte le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

9.1 Procedimento sanzionatorio

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della cooperativa Il Cigno, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale/CDA

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

9.2 Misure nei confronti del personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate da Il Cigno e disponibili sul gestionale informatico della cooperativa Il Cigno, al quale si accede con utente e password personali in dotazione a ciascun Lavoratore.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da Il Cigno, ossia:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.
- Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

9.3 Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della cooperativa Il Cigno, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al **Direttore Generale/Cda**, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro *ex art. 2119 c.c.* – per giusta causa - o *ex art. 2118* - giustificato motivo soggettivo – si dovrà darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle opportune misure.

9.4 Misure nei confronti di consulenti, partner e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni per la cooperativa Il Cigno.

10 FORMAZIONE

10.1 Orientamento

La cooperativa Il Cigno, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo del Cigno è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della cooperativa Il Cigno in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello” e di “promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

La formazione specifica in materia di responsabilità degli Amministratori e degli Enti è stata organizzata con sessioni formative specifiche a tutti i dipendenti e collaboratori della cooperativa.

La frequenza della formazione ha cadenza periodica e viene comunque svolta all'atto della assunzione ed al cambiamento di mansione o di strumenti operativi, quando ciò abbia rilevanza ai fini del rischio di reato.

10.2 Dipendenti e componenti degli Organi sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Il Cigno promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Documento descrittivo del Modello, Codice Etico, procedure aziendali) anche direttamente sul gestionale informatico. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e viene fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli Organi sociali di Il Cigno sono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

10.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengono con Il Cigno rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la

Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi e nella fase di sottoscrizioni di contratti di fornitura Il Cigno fornirà copia del Modello Organizzativo ed una copia del Codice Etico (o alternativamente sono rilasciate istruzioni su come trovare tali documenti sul sito ufficiale della Società) e, viene richiesta una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Il Cigno, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

11 CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

11.1 Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative e delle modifiche organizzative, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento dello stesso in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte di Confindustria comunicate al Ministero di Grazia e Giustizia, ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni dello stesso;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello ed identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, mediante apposita relazione, ad informare il CdA sull'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione

