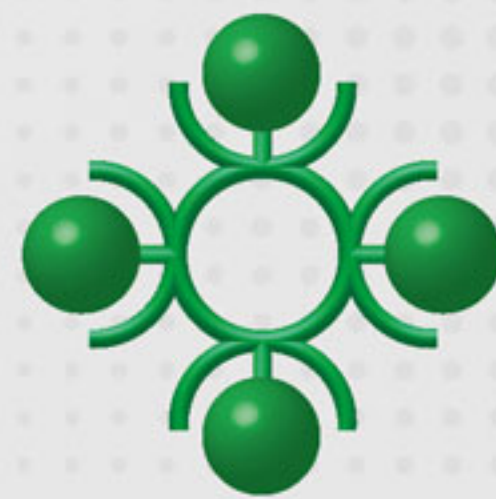


SINEERGIA



MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO



PARTE GENERALE





PARTE GENERALE

1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA NORMATIVA.....	5
1.2. L'elenco dei reati dai quali può emergere la responsabilità 231.....	9
2. SINERGIA S.P.A.: MODELLO DI GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE.....	17
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI SINERGIA S.P.A.	18
3.1. Finalità del Modello 231.....	19
3.2. Individuazione attività a rischio, di rischi potenziali e identificazione delle procedure	20
3.3. Struttura del Modello 231.....	22
3.4. Destinatari e ambito di applicazione del Modello 231.....	22
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1. Composizione e nomina	24
4.2. Cessazione dall'incarico	25
4.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	26
4.4. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi all'interno della società (<i>whistleblowing</i>)....	27
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	29
5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231.....	29
6. SISTEMA DISCIPLINARE	30
6.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti.....	31
6.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti.....	32
6.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni	34
6.4. Misure nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei revisori.....	34
7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	35



1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA NORMATIVA

La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300. Il D.lgs. 231/2001 (nel seguito, anche solo “Decreto” o “Decreto 231”), disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti) per i reati commessi da loro esponenti.

Con questa normativa è stata introdotta una nuova forma di responsabilità per le società per i reati commessi nel loro interesse e a loro vantaggio, che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno commesso il fatto criminoso.

Il Decreto risponde anche all’esigenza di dare attuazione a impegni assunti in ambito internazionale¹.

La soluzione del legislatore è stata quella di stabilire un’ipotesi di responsabilità nei confronti di enti e persone giuridiche formalmente definita come amministrativa, ma in realtà *sui generis*, perché caratterizzata da previsioni di natura penale in quanto consegue alla commissione di reati completi di tutti gli elementi costitutivi, salvo quanto previsto dall’articolo 8 del decreto, viene accertata dal giudice penale ed è assistita dalle garanzie del processo penale.

Oltre alle garanzie tipiche del processo penale, il Decreto 231 trae dal sistema penale il *principio di legalità* che postula diversi corollari:

- il principio di “riserva di legge”, in base al quale non è possibile configurare la responsabilità amministrativa dell’ente in assenza di una specifica disposizione legislativa (articolo 2 del decreto);
- il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie, in base al quale la fonte di responsabilità dell’ente e le conseguenze sanzionatorie devono essere specificamente determinate (articolo 2 del decreto);
- il principio di irretroattività, in base al quale un ente non può essere punito se non in base a norme che ne prevedevano la responsabilità prima della commissione del fatto di reato (articolo 3 del decreto);
- il divieto di analogia, che impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

¹ La Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996; il protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996; la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

La responsabilità dell'ente sorge con la realizzazione di un reato da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso. In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (c.d. *“soggetti in posizione apicale”* o *“Soggetti Apicali”*);
- *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* apicali (c.d. *“soggetti in posizione subordinata”* o *“Soggetti Sottoposti”*), (art. 5 del Decreto).

L'appartenenza dell'autore del reato a una o all'altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell'organizzazione dell'ente, sono necessariamente diversificati.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato e anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, Decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Se il reato è commesso dai soggetti sottoposti di cui all'art. 5 comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali. *“In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (articolo 7, comma 2 del decreto).

Ai fini della necessaria responsabilità dell'ente, il reato deve essere commesso dai soggetti di cui all'articolo 5 del decreto *“nell'interesse e vantaggio dell'ente”*.

La giurisprudenza di legittimità ha statuito che *“in tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione riferiti all'interesse e al vantaggio sono giuridicamente distinti giacché, mentre il primo è criterio soggettivo, da valutare "ex ante", e consistente nella proiezione finalistica volta a far conseguire all'ente un profitto indipendentemente dall'effettiva realizzazione dello stesso, il secondo è criterio oggettivo, accertabile "ex post" e consistente nel concreto vantaggio derivato all'ente dal reato.* (Cass. Pen. Sez. IV, ud. 23.05.2018, n. 38363).

Questo fondamentale requisito permette di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente: l'interesse esclusivo dell'agente o del terzo non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, in quanto si verifica un'interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Nel caso di reati colposi è evidente che l'interesse e il vantaggio non possano essere riferiti all'evento, proprio perché manca l'elemento volitivo nella condotta dell'agente. Nei reati colposi, pertanto, l'interesse e vantaggio devono essere riferiti alla condotta e non all'evento (Cass. pen. Sez. IV Sent., 23.05.2018, n. 38363). Ad esempio, un "interesse" nei reati colposi con violazione della normativa antinfortunistica potrebbe consistere nel risparmio di spesa per l'ente derivante dall'omessa adozione delle tutele antinfortunistiche necessarie.

La responsabilità dell'ente è agganciata a quella dell'autore materiale dell'illecito, ma è altresì diretta e autonoma e prescinde dall'accertamento della responsabilità di una persona fisica, come si evince dall'articolo 8 del Decreto che stabilisce che la responsabilità sussiste anche quando l'autore non è stato identificato o non è imputabile o quando il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

La giurisdizione italiana sussiste quando l'azione o l'omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l'evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6 co. 2 c.p.).

Gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono, nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del Codice Penale, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso (art. 4 del Decreto).

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La sanzione principale e indefettibile è quella pecuniaria, comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e massimo di quote e ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da 258 a 1.549,37 euro. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (articolo 11 del Decreto). L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste e sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere delle prestazioni di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi (articolo 9 del Decreto).

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività) e possono essere applicate anche come strumenti cautelari prima della condanna (quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede; art. 45 del decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13 del decreto).

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Accanto a queste sanzioni ci sono altre due sanzioni:

- la confisca, che viene sempre applicata in caso di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca;
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese

dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (articolo 26 decreto). In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.2. L'elenco dei reati dai quali può emergere la responsabilità 231

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto (anche definiti "reati presupposto"). L'elenco dei reati presupposto è stato costantemente ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende diverse eterogenee fattispecie. Si segnalano da ultimi il c.d. D.l. fiscale (D.l. 124 del 26 ottobre 2019) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto alcune ipotesi di "reati tributari" di cui al D.lgs. 74/2000 e il D.lgs. 75 del 15 luglio 2020 (in attuazione della c.d. Direttiva P.I.F.).

Di seguito vengono riportati i reati dai quali può emergere la responsabilità dell'ente:

1) Reati contro la P.A. e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986)
- concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art.319-bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319 *quater* c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art.320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- istigazione alla corruzione (322 c. p.);
- Traffico di influenze illecite (art.346-bis c.p.)
- Peculato, escluso il peculato d'uso (art. 314, comma 1, c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (323 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o

degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)

2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.),
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 comma 11, d.l. 105 del 21 settembre 2019).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/09);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lettera a, numero 5).
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie internazionali (art. 514 c.p.)
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);

6) Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 bis c.c.);
- fatti di lieve entità (2621-bis c.c.)
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) e il delitto *ex art.* 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente è opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D.lgs. 58/1998).

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583bis c.p.) (art. 25-quater.1 del Decreto):

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

10) Reati di "abuso di mercato" (art. 25-sexies del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.leg. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.leg. 24.2.1998 n. 58).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del D.lgs. 24.2.1998 n. 58, che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 *quinquies* l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

11) Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.);
- qualora gli stessi siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 ter.1.)

13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto):

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

14) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.) (art. 25-decies del Decreto).

15) Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto), introdotti dal D.lgs 121/2011 del 7 luglio 2011²; in particolare:

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposo (art. 452 quinquies c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso aggravata dalla finalità di commettere delitti ambientali (art. 452 octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs.152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257 D.lgs.152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs.152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.lgs.152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs.152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis d.lgs. 152/2006);
- sanzioni (art. 279 D.lgs.152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 bis L. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, L. 549/1993);
- inquinamento doloso di nave (art. 8 D.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo di nave (Art. 9 D.lgs. 202/2007).

²Così come modificati con la L. 22.5.2015 n. 68 e con il D.lgs. 21/2018.

16) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto).

- Si tratta dell'art. 22, comma 12 *bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 che disciplina il "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato" dei cittadini extracomunitari, nonché dell'art. 12 comma 3, 3bis e 3 ter del d.lgs. 286 del 1998 (che punisce promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente

17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);

18) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies).

19) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies), introdotti dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto (articolo 2 del D.lgs. 74/2000).
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 del D.lgs. 74/2000).
- Dichiarazione infedele (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 4 D.Lgs. 74/200)
- Omessa dichiarazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 5 D.Lgs. 74/200)
- Omissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8 del D.lgs. 74/2000).
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 del D.lgs. 74/2000).
- Indebita compensazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 10 quater D.Lgs. 74/200)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 del D.lgs. 74/2000).

20) I reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (art. 25 sexiesdecies), modulando la sanzione a seconda che il reato ecceda o meno la soglia di 100.000 euro, oltre la quale la lesione degli interessi finanziari dell'UE deve ritenersi considerevole:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)

- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

21) Reati “transnazionali” (art. 10 Legge 146/2006). L’art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”³ ai sensi dell’art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- atti diretti a procurare l’ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25.7.1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

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

³ Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

2 SINERGIA S.p.A.: MODELLO DI GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE

Sinergia S.p.a. (anche “Sinergia”) ha quale proprio oggetto sociale la fabbricazione, produzione, progettazione, assemblaggio, trasformazione, riparazione, lavorazione, installazione, manipolazione, sia in forma artigianale che industriale, di apparecchi, materiali, macchinari, ed impianti elettrici, elettronici, plastici, meccanici, idro-pneumatici, insonorizzanti, idraulici e fluidodinamici. In particolar modo Sinergia è specializzata nella progettazione e fabbricazione di installazioni per la produzione, il trattamento e la filtrazione di aria compressa e gas tecnici.

L’organizzazione societaria è diretta a permettere la massima efficienza ed efficacia operativa, con l’adozione di un sistema che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative, di un collegio sindacale/sindaco unico con funzioni di controllo sull’amministrazione e del revisore contabile, tutti nominati dall’assemblea dei soci.

La struttura organizzativa della Società è tale da garantire il più possibile la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni, nonostante molte attività siano svolte in *team* e in pieno coordinamento fra le varie funzioni preposte.

All’interno di Sinergia operano le seguenti funzioni:

- Administration Board
- Administration & Finance Department
- HR Department
- Legal Department
- Infrastructure Department
- ICT Department
- QHSE Department
- Marketing Department
- Commercial Department
- Operations Department
- Engineering Department
- Quality Control Department
- Service Department
- Business Development Department
- PM
- R&S
- Cost & Budget Estimator
- Automation Department
- Product Manager

Sinergia nell’espletamento di alcune attività si avvale o può avvalersi di soggetti terzi che, sulla base di contratti, forniscono servizi (agenzia, consulenza, pulizia, manutenzione, lavorazione) e supporto a Sinergia.

Per quanto riguarda l'organizzazione della sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008, la Società ha provveduto a individuare: a) il Datore di Lavoro; b) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; c) gli addetti al primo soccorso, antincendio e gestione emergenze; d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; e) il medico competente.

3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI SINERGIA S.p.A.

Sinergia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal Decreto 231.

La disciplina della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato prevede da una parte un sistema sanzionatorio con capacità deterrenti, e dall'altra uno strumento di prevenzione della responsabilità dell'ente, realizzabile tramite l'adozione dei modelli di organizzazione (i c.d. *compliance programs*) e la mitigazione delle conseguenze dannose del fatto illecito tramite la tenuta di condotte riparatorie.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente, nel caso in cui il reato venga commesso dai soggetti apicali, non risponde se prova che:

- a. L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, *prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente 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 cui alla lettera b).

I modelli di organizzazione di cui alla lettera a), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto, nello specificare che la responsabilità dell'ente emerge anche se il reato è commesso da un soggetto "sottoposto" alla altrui direzione o vigilanza, ribadisce l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso di adozione ed efficace attuazione di un modello che *"prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"*.

L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies D.lgs. 231/2001, l'art. 30 del D.lgs. 81/01 ("Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro") stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del Decreto 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

3.1. Finalità del Modello 231

Il Modello 231 di Sinergia ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione di attività sensibili nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, un rischio di commissione del reato. Per ciascuna attività sensibile, il sistema organizzativo della società impone delle regole e procedure dirette a impedire la commissione dei reati a rischio e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, anche con rinvio alle procedure interne, si pone come obiettivo di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- definire i comportamenti che sono considerati illeciti dalla società, oltre che dall'ordinamento;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare obblighi di formazione ed informazione nei confronti di tutti i destinatari del modello;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- individuare e regolamentare le procedure atte a impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a prevenire le violazioni del modello.

Al fine di definire il Modello 231 e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività, in conformità alle linee guida di Confindustria:

- identificazione delle aree a rischio di commissione reato;
- individuazione delle procedure già esistenti all'interno della Società;
- individuazione dei rischi potenziali residui;
- identificazione delle procedure dirette a eliminare o ridurre i rischi residui;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza;
- adozione di un sistema disciplinare da adottare in caso di violazione delle regole imposte nel Modello;
- definizione delle modalità di formazione, informazione e diffusione del Modello;
- definizione delle modalità di aggiornamento del Modello.

3.2. Individuazione attività a rischio, di rischi potenziali e identificazione delle procedure

L'attività di analisi del rischio è stata effettuata a valle delle interviste effettuate con il personale e i dirigenti delle funzioni principali e dello studio dei documenti sociali e delle procedure già esistenti.

L'attività svolta ha permesso di comprendere la realtà aziendale e valutare le attività concretamente svolte in riferimento al rischio di commissione di reato concretamente prospettabili. Ciò ha permesso di elaborare e sviluppare un Modello di organizzazione parametrato alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa della Società, prendendo in considerazione le reali attività e strutture organizzative della stessa.

Tenendo in considerazione le Linee Guida di Confindustria, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti** ai sensi del D.lgs. 231/2001, con individuazione anche delle funzioni coinvolte;

- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati, attraverso la *“mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate nel punto precedente”* (Linee guida Confindustria);
- **valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la descrizione del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

L'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, svolta anche attraverso numerose interviste ai dipendenti e dirigenti della società, ha permesso di:

- a) raccogliere e analizzare la documentazione essenziale (organigramma, atti societari, regolamenti e procedure, contrattualistica rilevante etc.);
- b) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- c) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto. Questa attività ha comportato lo studio delle singole operazioni e attività svolte dalla società, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, il sistema delle deleghe e procure.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le *“attività sensibili”*, ossia quelle attività rispetto alle quali potrebbe essere connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati. L'identificazione delle attività sensibili ha permesso anche l'individuazione dei soggetti coinvolti, delle funzioni e dei ruoli potenzialmente coinvolti dal rischio.

L'analisi è proseguita individuando le procedure e prassi già in vigore che, anche se originariamente previste per diversi fini, siano già idonee a prevenire la commissione di reati e a presidiare il rischio individuato.

Le procedure e prassi già in vigore sono state confrontate con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto 231, al fine di individuare gli eventuali rischi residui, ossia quei rischi di commissione di reati presupposto non sufficientemente coperti dalle procedure già esistenti.

Le carenze individuate sono state colmate attraverso l'identificazione di protocolli e le procedure dirette a prevenire il rischio di reato individuato (**gap analysis**). I protocolli e le procedure nonché le regole previste nel presente Modello sono rese ufficiali ed obbligatorie nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico di Sinergia che è parte integrante del Modello (allegato 3), e che rappresenta la base delle regole poi dettagliate nel Modello ed è lo strumento che esprime i principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività di tutti i dipendenti.

3.3. Struttura del Modello 231

Il Modello adottato da Sinergia è composto dalla presente parte generale e dalla parte speciale, nelle quale si approfondiscono le categorie di reato per le quali sussiste un rischio di reato non trascurabile a seguito dell'analisi del rischio.

Per ciascuna categoria di reati, la parte speciale è strutturata in quattro sezioni così individuate:

1. Descrizione dei reati considerati.
2. Identificazione del rischio e aree sensibili.
3. Principi generali di comportamento.
4. Protocolli specifici e/o rinvio alle procedure interne.

3.4. Destinatari e ambito di applicazione del Modello 231

Il Modello è destinato a tutti i dipendenti, dirigenti e amministratori della società, che ricevono anche una specifica formazione in merito.

Nella parte applicabile, il Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Sinergia per la realizzazione delle proprie attività. Il contratto con i collaboratori esterni dovrà prendere in considerazione specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o in ogni caso, il rispetto del Decreto Legislativo 231/2001.

In ogni caso Sinergia – prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali – dovrà svolgere un'adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l'altro, la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori, la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte, la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto, le referenze e i rapporti con le pubbliche autorità.

A fronte di tali rischi, come si vedrà nella Parte Speciale, la Società ha provveduto ad adottare idonee procedure.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito presso Sinergia un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

Dal Decreto sono enucleabili i requisiti propri dell'OdV, al fine di garantire che la vigilanza sul funzionamento del modello sia "effettiva".

1. Autonomia e indipendenza, in quanto le attività dell'OdV devono essere svolte senza alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni della società. All'OdV e ai suoi membri, singolarmente intesi, non sono attribuiti compiti operativi ed è esclusa la partecipazione a decisioni o attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio (cfr. anche G.i.p. Tribunale di Roma, 4 aprile 2013, pag. 58). L'OdV è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività e adotta in autonomia il proprio Regolamento.

2. Professionalità dei suoi membri, che devono essere dotati di un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività di verifica e analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico e competenze in merito al settore in cui opera la Società (cfr. Linee guida Confindustria pag. 59). Per particolari esigenze l'OdV può rivolgersi alle funzioni aziendali e del Gruppo o a consulenti esterni;

3. Continuità di azione, al fine di assicurare l'efficace e costante attuazione del modello si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello. Ciò può essere soddisfatto, ad esempio, mediante la presenza di componenti interni, i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia ed indipendenza, possono offrire un contributo assiduo. La continuità d'azione implica pertanto una vigilanza continuativa sul funzionamento e osservanza del Modello, in modo da garantire il suo aggiornamento ai mutamenti interni (organizzativi o derivanti da eventi particolari) ed esterni (riforme del Decreto o introduzione di nuove ipotesi di reato);

4. Onorabilità e assenza di conflitti di interessi. Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti già descritti (autonomia, indipendenza, continuità d'azione e professionalità) è opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Secondo la giurisprudenza di merito (Trib. Milano, 20 settembre 2004 e Trib. Napoli, 26 giugno 2007) anche la semplice condanna non definitiva potrebbe costituire una condizione tale da non garantire la sufficiente indipendenza per rivestire il ruolo di componente dell'OdV.

4.1. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza di Sinergia è composto da uno o tre soggetti, scelti in base alle specifiche competenze tecniche rapportate ai profili di rischio individuati, al settore in cui opera la Società, alla dimensione e organizzazione della stessa.

Uno dei membri dell'OdV dovrà essere dotato di competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di ambito giuridico penalistico. Alcuni dei membri dell'OdV potranno essere anche interni, fermo restando il carattere dell'autonomia e dell'indipendenza dell'OdV, garantito, ad esempio, attraverso la individuazione della maggioranza dei membri dell'OdV tra i soggetti "esterni". L'OdV può dotarsi di congruo staff.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza, ne determina la durata in carica, i poteri, le responsabilità, i doveri in base a quanto stabilito nel Modello.

Il Consiglio di Amministrazione nell'atto della nomina può stabilire una durata specifica (che può andare da un minimo di 1 esercizio a un massimo di 3 esercizi), al termine del quale l'OdV può essere rinnovato, oppure può prevedere che l'OdV resti in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di:

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Società anche attraverso i propri familiari;
- evitare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV; nelle more l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

L'Organismo di Vigilanza nomina, all'interno dei suoi membri, il Presidente: è auspicabile che il Presidente sia scelto tra i componenti "esterno".

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto in considerazione nella formazione del budget aziendale. All'OdV dovrà essere garantita la possibilità di disporre di una somma di denaro, individuata a priori dal Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui emergano esigenze specifiche per il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Le funzioni dell'OdV possono essere attribuite al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, c. 4-bis del D.lgs. n. 231/2001, come modificato dalla L. 183/2011, e fino alla scadenza dell'incarico. In tal caso, i riferimenti all'OdV contenuti nel presente regolamento sono da intendersi al Collegio Sindacale, fatte salve ulteriori specificazioni.

4.2. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e quindi al CdA, con decisione presa con una maggioranza qualificata di due terzi dei presenti.

La maggioranza si riterrà adeguata quando almeno due terzi dei consiglieri presenti, e quindi votanti, sarà favorevole alla revoca, ma tale numero di consiglieri non potrà essere inferiore alla metà più uno del numero totale di tutti i consiglieri di amministrazione della Società.

I membri dell'OdV possono essere revocati esclusivamente per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a. a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- b. la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- c. l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d. di stasi operativa;
- e. di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse;
- f. di attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g. a seguito di una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, la sospensione dall'incarico dell'Organismo di vigilanza e la nomina di un *interim*.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

4.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV adotta, sulla base di quanto stabilito dal Modello, il proprio Regolamento interno che stabilisca le regole operative di svolgimento dell'attività e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, nonché il proprio sistema organizzativo e di funzionamento.

A titolo esemplificativo, il regolamento potrà disciplinare:

- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., le modalità di convocazione, di verbalizzazione delle riunioni, ecc.);
- la tipologia e la frequenza delle attività di verifica di adeguatezza e di vigilanza sull'effettivo funzionamento del Modello;
- le modalità di conservazione della documentazione rilevante;
- la gestione dei flussi informativi verso gli organi sociali.

4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, del Decreto 231 e dalle linee guida di Confindustria, all'OdV di Sinergia è affidato, fra l'altro, il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla normativa, ai rischi specifici e all'attività concretamente svolta, al fine di prevenire la commissione di reati;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare l'aggiornamento del Modello, attivandosi e proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle unità organizzative aziendali eventualmente competenti, la modifica o l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, in caso di: significative violazioni delle prescrizioni del modello stesso; rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, dell'attività di impresa; modifiche normative;
- verificare la concreta attuazione del Modello, ovvero l'informazione e formazione sullo stesso, promuovendo e monitorando l'esecuzione di attività dirette a favorire la diffusione e il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso (a titolo esemplificativo, tramite corsi di formazione e aggiornamento);

- valutare le richieste di informazioni o chiarimenti provenienti da tutti i destinatari del Modello;
- gestire i flussi informativi correlati al Modello (da e verso l'OdV), assicurando il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello, valutando tutte le segnalazioni ricevute che possano essere connesse al Modello o al Decreto, informando gli organi societari delle attività svolte e programmate, segnalando eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- segnalare all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisporre, su base almeno annuale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute, l'esito delle stesse, per il CdA, prevedendo la trasmissione della stessa relazione anche in favore del collegio sindacale o del sindaco unico.

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello Organizzativo e di Gestione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per consentire le attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali di fornire i dati richiesti.

Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccipire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri ispettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, della opposizione e della decisione del Consiglio di Amministrazione dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

4.5. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi all'interno della società (*whistleblowing*)

L'Organismo di Vigilanza riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari, in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di Sinergia ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) del D.lgs. 231/2001.

Le Segnalazioni possono essere presentate con le seguenti modalità:

1. con modalità informatica, all'indirizzo di posta elettronica odv@sinergia-it.com;
2. con modalità informatica, all'indirizzo di posta elettronica sinergiaodv@gmail.com accessibile al solo Presidente o membro unico dell'OdV che, in qualità di soggetto esterno alla Società, ne garantisce la riservatezza;
3. in forma cartacea, tramite posta interna in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata/Personale", al seguente indirizzo: SINERGIA S.p.A. alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza, presso l'ufficio legale.

I dipendenti ed i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti a Sinergia, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

A titolo esemplificato, devono essere comunicati all'OdV:

- le notifiche di atti o gli atti eseguiti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti;
- l'avvio di procedimenti civili nei confronti di terzi o l'apertura di qualsiasi altro tipo di procedimento di natura giurisdizionale nei confronti di dipendenti, collaboratori, clienti o terzi;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- eventuali segnalazioni concernenti la disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali comportamenti o richieste di tenere comportamenti in contrasto con la legge, le procedure interne o il Modello;
- i cambiamenti nell'organizzazione (ivi inclusi i mutamenti di poteri e deleghe) e nelle procedure aziendali;
- la partecipazione a gare pubbliche o la richiesta di erogazione di finanziamenti pubblici;
- le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti 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 eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

I dettagli relativi alle modalità operative di gestione delle segnalazioni sono contenute nella Procedura "Gestione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001", parte integrante del presente Modello Organizzativo (Allegato 4).

Oltre alle segnalazioni, i Destinatari sono tenuti ad inviare all'Organismo di Vigilanza i Flussi Informativi così come definiti nell'Allegato 05 "Elenco Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

A tal riguardo sono specificamente definiti flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza oggetto di trasmissione da parte delle direzioni delle funzioni aziendali. Tali flussi sono riepilogati nell'allegato 5.

I Flussi Informativi devono essere trasmessi con modalità informatica, all'indirizzo di posta elettronica odv@sinergia-it.com.

4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica prevista nel Modello è conservata dall'OdV per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione in un archivio informatico e/o cartaceo. I dati personali devono essere cancellati, di norma, entro due mesi, dal completamento della verifica dei fatti esposti nella denuncia. Tale termine sarà esteso in caso di azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. Le informazioni **non** contenenti dati personali saranno conservate per 10 anni dal completamento della verifica dei fatti esposti nella denuncia. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

5 FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

Affinché il Modello sia efficace, deve essere portato a conoscenza dei suoi destinatari al fine di assicurare il rispetto, da parte loro, delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni. L'informativa sul contenuto del Modello deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Il Modello e ogni suo successivo aggiornamento sarà distribuito a tutto il personale a mezzo di un messaggio e-mail cui ciascun dipendente dovrà rispondere per accettazione e presa visione ovvero con altre modalità idonee a garantire la ricezione del Modello. Il Modello aggiornato sarà comunque sempre disponibile sulla rete intranet aziendale.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale, ai manager e ai membri del Consiglio di Amministrazione. L'attività formativa potrà essere eseguita a mezzo di lezioni frontali e/o tramite *e-learning* e i corsi dovranno concludersi con un test scritto. La formazione sarà dovuta ad ogni nuova assunzione o in caso di cambio delle mansioni all'interno della Società.

In ogni caso, la formazione del personale dovrà svolgersi in presenza di ogni modifica organizzativa e/o normativa con riguardo al modello complessivamente considerato, nelle parti generale e speciale.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto. Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo coerentemente con quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde dalla eventuale instaurazione di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

- a) rilevanza degli obblighi violati: inosservanze (i) che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati, (ii) che integrino esse stesse reato o (iii) che riguardino prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- e) reiterazione delle condotte inosservanti;
- f) entità del danno o del pericolo a cui si espone la società in conseguenza della inosservanza del modello;

6.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/ elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con dolo o colpa grave;
- Violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante, tra cui in particolare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La commissione di illeciti disciplinari di cui al presente paragrafo è sanzionata, in conformità dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) *Richiamo verbale:*

- in caso di inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne e/o del Modello o dipendenti da comportamento negligente;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri.

b) *Richiamo scritto:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne e/o del Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi commesse da altri;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri.

c) *Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni:*

- mancanze punibili con sanzioni inferiori, se reiterate o molto gravi;
- inosservanza particolarmente grave delle procedure interne e/o del Modello;
- inosservanza di una certa gravità delle indicazioni dei propri superiori sulle disposizioni del modello;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri;

- omessa collaborazione, espressamente richiesta, all'attività dell'OdV e dei suoi incaricati.
- Inosservanza degli obblighi di assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante.
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con colpa grave.

d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente (giustificato motivo):

- violazione delle prescrizioni e dei contenuti del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001, qualora il reato non si sia concretamente verificato.

e) Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello che abbia determinato la concretizzazione del rischio, con la realizzazione di un reato (anche nella forma del tentativo, ove trattasi di delitto), ovvero comunque tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.lgs.231/2001; sempre che sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.
- l'aver effettuato con dolo segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello;
- Violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La società può, in via cautelare e in attesa del provvedimento disciplinare, sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario alla conclusione dell'indagine e della procedura disciplinare.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate dal CdA o dalla funzione HR previa comunicazione all'OdV.

6.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;

- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con dolo o colpa grave;
- Violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante, tra cui in particolare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione

Le medesime sanzioni di cui al punto precedente, lettere a, b, c, potranno essere applicate anche al personale dirigente. Inoltre, potranno essere applicate anche le seguenti sanzioni:

a) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti all'area di propria competenza;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare astrattamente una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001, qualora concretamente il reato non si sia configurato e, comunque, nei casi in cui la condotta del dirigente sia di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui egli è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

b) Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare un illecito penalmente rilevante (anche nella forma tentata, ove trattasi di delitto) con il conseguente concreto rischio di applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001; ove il comportamento sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.
- l'aver effettuato con dolo segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello;
- la violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Società – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

6.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni

Ai fini di una piena e perfetta efficacia del Modello i rapporti con i terzi collaboratori esterni sono regolamentati da accordi contrattuali nei quali sono presenti clausole relative al rispetto del Modello e in ogni caso della disciplina introdotta dal Decreto Legislativo 231/2001. I medesimi contratti devono prevedere lo scioglimento del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari al Modello o al Decreto, fermo restando il diritto di Sinergia di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società stessa.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) viene resa disponibile alle controparti contrattuali.

6.4. Misure nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei revisori

Qualora l'Organismo di Vigilanza dovesse venire a conoscenza della violazione dei principi e delle regole previste nelle procedure interne o nel Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o dei membri del Collegio Sindacale o da parte dei revisori, l'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione nonché il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello compete all'OdV mediante l'attività di collaborazione del personale e degli amministratori della Società. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.lgs.231/2001.

Per curare l'aggiornamento del Modello l'OdV è tenuto a:

- verificare su base periodica la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione del personale;
- verificare l'adeguatezza del Modello e delle procedure interne;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello;
- promuovere l'adozione delle modifiche al Modello rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti.

Le modifiche e gli aggiornamenti al Modello devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere indicata sul Modello stesso la data della revisione.

L'aggiornamento del Modello si renderà in ogni caso necessario quando:

- vi siano significative violazioni delle prescrizioni del modello;
- vi siano rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività di impresa o delle relative modalità di svolgimento;
- modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti.

Ogni singola versione del Modello di volta in volta approvata dal CdA sarà conservata a cura dell'OdV, secondo modalità tali da consentire l'agevole consultazione secondo un ordine cronologico e la chiara rappresentazione delle modifiche apportate di volta in volta.