*Modello Organizzativo
ai sensi del D.Lgs. 231/01*

Parte Generale

Approvato dall'Assemblea dei Soci del -----

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti.....	4
1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente.....	5
1.3 L’approccio progettuale per Sinergie S.c. a r.l.	6
1.4 I reati presupposto.....	6
1.5 Le sanzioni.....	7
1.6 Le Linee Guida delle associazioni di categoria	9
2. PRESENTAZIONE DELL’IMPRESA.....	9
2.1 La storia, i servizi e la missione aziendale	9
2.2 La scelta di rinnovare il Modello	10
3. GOVERNANCE	11
3.1 Oggetto sociale.....	11
3.2 Modello di Governance.....	11
3.3 Assemblea dei Soci.....	11
3.4 Amministrazione	12
3.5 La struttura organizzativa	12
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	13
4.1 Finalità e destinatari.....	13
4.2 Metodologia e struttura.....	14
4.3 Aggiornamento e adeguamento	16
5. L’ANALISI DEI RISCHI	16
5.1 Metodologia d’indagine	16
5.2 Report dell’analisi dei rischi	17
5.3 Aggiornamento dell’analisi dei rischi	18
5.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione	18
6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	18
6.1 Requisiti, identificazione e nomina.....	18
6.2 Durata, revoca e decadenza.....	20
6.3 Compiti.....	20
6.4 Operatività	21
6.5 Poteri.....	22
6.6 Reporting verso gli organi societari	22
7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	23
7.1 Finalità e criteri	23
7.2 Comunicazioni di attività sensibili.....	23
7.3 Comunicazioni di modifiche organizzative	24
7.4 Segnalazioni di infrazione	24
7.5 Gestione delle segnalazioni di infrazione	24

SINERGIE S.c a r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	EDIZIONE DEL 15/07/2020

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
8.1 Finalità e criteri	26
8.2 Piano di comunicazione verso i fornitori	27
8.3 Piano di comunicazione verso le società correlate.....	28
9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	28
9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	29
9.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori	31
9.3 Sanzioni nei confronti dei fornitori e collaboratori esterni	31
9.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	31
9.5 Modalità applicative.....	31
9.6 Azione di risarcimento dei danni	32
10. ALLEGATO: CATALOGO DEI REATI.....	32

1. INTRODUZIONE

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (entrato in vigore il 4/7/2001), titolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento italiano quello che è stato definito un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata quale responsabilità amministrativa ma assimilabile, per quanto riguarda l’impianto concettuale di riferimento, la natura afflittiva delle sanzioni e l’apparato processuale, ad una responsabilità di tipo penale.

Ai sensi dell’art. 5 del decreto citato, l’ente è responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per quanto riguarda gli autori dei reati, essi sono distinti dal Decreto in due diverse tipologie:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “apicali”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d’opera occasionali).

L’appartenenza all’una o all’altra tipologia produce effetto sulla responsabilità dell’ente e sull’onere della prova.

Se l’autore del reato è un soggetto apicale, infatti, la responsabilità dell’ente è automaticamente presunta, in quanto tali persone fisiche rappresentano e realizzano la politica gestionale dell’ente: in tale caso ricade sull’ente stesso l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che l’atto commesso è del tutto estraneo alle politiche aziendali.

La prova in questione, di particolare complessità tanto da essere chiamata “*probatio diabolica*”, consiste proprio nel dimostrare che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un Organismo di Vigilanza dotato di particolari caratteristiche e poteri;
- sia stato il soggetto apicale, come singolo individuo, ad eludere fraudolentemente il modello organizzativo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Se l’autore dell’illecito è, invece, un soggetto sottoposto all’altrui direzione, ecco che, viceversa, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici.

L’ente, però, può dimostrare preventivamente di avere svolto quanto in suo potere tramite l’adozione e l’efficace attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del reato. La presenza di un efficace modello determina, infatti, l’inversione dell’onere della prova: tale onere,

cioè, ricade sull'accusa, cui spetta il tentativo di dimostrare l'esistenza di concrete carenze a livello organizzativo all'interno dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Per alcune tipologie di reato sono altresì previste:

- sanzioni interdittive quali:
  - la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
  - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente

Come già sintetizzato al paragrafo precedente, costituiscono dunque presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:

- l'attuazione di un modello organizzativo efficace rispetto ai rischi corsi;
- l'istituzione e l'operatività di un Organismo di Vigilanza con peculiari caratteristiche;
- la dimostrazione che l'autore del reato abbia eluso fraudolentemente il modello.

Tali elementi rappresentano complessivamente la condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

In altre parole, si può affermare che sull'ente grava una "colpa organizzativa" originale, che può essere superata solo tramite un sistema regolatorio e comportamentale (il modello) efficace ed adeguato alle circostanze.

Per potersi dire efficace, il modello deve rispondere a precise esigenze espresse dalla Legge; tali esigenze sono segnatamente quelle di:

- a) distinguere 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) definire le 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;

- f) prevedere canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante al fine di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite secondo il modello adottato.

Il modello deve essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Di qui la necessaria attività di sviluppo del nuovo modello con un taglio appropriato ad aspetti quali la complessità della struttura aziendale, l'entità dell'organico, il settore di lavoro, la presenza di regole codificate, la specifica situazione di rischio; facendo, altresì, tesoro del previgente modello organizzativo 231.

1.3 L'approccio progettuale per Sinergie S.c. a r.l.

Nel caso di Sinergie, società di dimensioni non ampie, è stato adottato un approccio che agevoli la praticità d'attuazione, di manutenzione e di monitoraggio del modello tramite la ricerca delle massime sinergie possibili con il vigente sistema di gestione per la qualità, certificato a norma UNI EN ISO 9001:2015 (normativa già orientata al *Risk Management*).

Sinergie ha preferito privilegiare un modello sintetico nelle sue parti generali, ma dettagliato nelle sue parti operative, facendo leva su di una nuova ed analitica mappatura dei rischi che ne ha permesso una costruzione più focalizzata sui rischi di maggiore priorità.

1.4 I reati presupposto

I reati per i quali può rilevare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231 (cosiddetti "reati-presupposto") sono rappresentati dalle seguenti fattispecie:

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01
REATI SOCIETARI - art. 25 ter D.Lgs. 231/01
REATI DI FALSO NUMMARIO - art. 25 bis D.Lgs. 231/01
DELITTI CON FINALITÀ TERRORISTICHE - art. 25 quater D.Lgs. 231/01
PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI - art. 25 quater-1 D.Lgs. 231/01
DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE - art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01
ABUSO DI MERCATO - art. 25 sexies D.Lgs. 231/01
REATI TRANSNAZIONALI - L. 146/2006 art. 3 e 10
REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE - art. 25 septies D.Lgs. 231/2001
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA - art. 25 octies D.Lgs. 231/2001
DELITTI INFORMATICI - art. 24 bis D.Lgs. 231/2001
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA - art. 24 ter D.Lgs. 231/2001
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO - art. 25 bis D.Lgs. 231/2001
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO - art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/2001
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE - art. 25 novies D.Lgs. 231/2001

SINERGIE S.c a r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	EDIZIONE DEL 15/07/2020

DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA - art. 25 decies D.Lgs. 231/2001
REATI AMBIENTALI - art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001
IMPIEGO DI STRANIERI PRIVI DI PERMESSI DI SOGGIORNO - art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001
RAZZISMO E XENOFobia - art. 25 terdecies D.LGS. 231/2001
FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA – art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01
REATI TRIBUTARI – art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01

Il catalogo completo dei reati è disponibile in Allegato (1) al presente documento.

1.5 Le sanzioni

Le sanzioni previste sono:

- a) la sanzione pecuniaria, che si applica in tutti i casi;
- b) le sanzioni interdittive, che si applicano solo a certe condizioni;
- c) la confisca del prezzo o del profitto del reato, che si applica in tutti i casi;
- d) la pubblicazione della sentenza, che si applica solo a certe condizioni.

Il sistema sanzionatorio è progressivo, si adotta, cioè, in modo proporzionalmente più severo in funzione di una serie di elementi, che sono:

PER LA SANZIONE PECUNIARIA

- la gravità del reato;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- l'entità del profitto;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- la reiterazione degli illeciti.

Per quanto riguarda la sanzione pecuniaria, la modalità con cui si applica tale sistema è il meccanismo delle quote, vale a dire la determinazione, da parte del Giudice penale, dapprima di un numero preciso di quote - non inferiore a cento né superiore a mille - e, successivamente, la fissazione dell'importo di ogni singola quota – da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, cosicché si evitino eccessi rigoristici ovvero, di converso, l'irrogazione di una sanzione assolutamente non congrua rispetto alla ragguardevole consistenza finanziaria dell'ente. Di conseguenza, la sanzione pecuniaria risultante è compresa tra euro 25.823 ed euro 1.549.371.

Sussistono, però, casi nei quali, la sanzione pecuniaria è correlata unicamente all'entità del profitto e non definita autonomamente come sopra indicato: si tratta dei reati connessi all'abuso di

informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, e la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Come parziale attenuazione, in tali casi - come d'altra parte anche per i reati societari - non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive. Sono, peraltro, previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria alla metà del valore, e comunque non superiore a euro 103.291, per i casi nei quali:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, esse si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, secondo un principio di proporzionalità ed adeguatezza.

Il Giudice penale ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri più sopra indicati, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, 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 le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato

il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Si può affermare che se le sanzioni pecuniarie vanno a colpire il profilo statico di una società, cioè il suo patrimonio, le misure interdittive mirano invece al suo apparato funzionale, cioè alla prospettiva dell'attività economica.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

- a) la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- b) la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'azienda, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

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

1.6 Le Linee Guida delle associazioni di categoria

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia.

Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle società di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere di una maggiore tenuta in fase di esame giudiziale.

La Linea Guida assunta come riferimento nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo è quella emessa da Confindustria nell'ultimo aggiornamento del marzo 2014.

2. PRESENTAZIONE DELL'IMPRESA

2.1 La storia, i servizi e la missione aziendale

Nata nel 2001 per supportare ed affiancare le imprese e le persone in percorsi di sviluppo del capitale umano, attraverso interventi formativi sia semplici che complessi, Sinergie è una Società Consortile a Responsabilità Limitata, senza scopo di lucro, che promuove lo sviluppo dell'innovazione in tutte le sue sfumature, stimolando la competitività e la reputazione del territorio. È un ente di formazione accreditato alla Regione Emilia-Romagna per la formazione superiore, la formazione continua e permanente, e per la formazione a distanza nonché organismo

di ricerca privato, iscritto all'Albo Nazionale delle Ricerche del MIUR per le attività di innovazione tecnologica, ricerca e sviluppo.

Sinergie opera nell'ambito della formazione, della ricerca e sviluppo, dell'innovazione e della sostenibilità, della progettazione comunitaria, nell'organizzazione di eventi e network, offrendo opportunità di crescita professionale, competitiva e tecnologica a molteplici soggetti della sfera pubblica e privata. Negli ultimi anni la società si è connotata per attività intraprese in ambito nazionale ed internazionale a favore di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione in collaborazione con il mondo imprenditoriale, accademico e istituzionale.

Il bisogno sempre più impellente di conoscere, crescere ed innovare, ha infatti contribuito a determinare un'offerta di servizi orientata allo sviluppo sostenibile di imprese, amministrazioni, persone, gruppi e comunità, in un contesto sociale, economico e culturale in continuo mutamento. Per affrontare quindi le sfide a livello locale, nazionale ed internazionale, Sinergie ha sviluppato servizi orientati alla mappatura delle opportunità di finanziamento, attraverso l'attuazione di processi conoscitivi iniziali delle necessità in termini di formazione, ricerca e sviluppo, e innovazione, e di processi di assistenza tecnico-finanziaria in riferimento alle fasi di candidatura, negoziazione, gestione e rendicontazione.

L'insieme dei servizi offerti da Sinergie vuole contribuire a colmare specifici gap di conoscenza mettendo in rete e coordinando le risorse umane e finanziarie necessarie al raggiungimento e al trasferimento di risultati e prodotti all'avanguardia. Di conseguenza Sinergie si propone di agire in qualità di mediatori della conoscenza con l'obiettivo di favorire e incoraggiare le seguenti attività:

- lo scambio di informazioni tra aziende, università, centri di ricerca, agenzie ed istituzioni nazionali ed europee;
- lo sviluppo ed il trasferimento di nuovi know-how a livello di settore e tra settori diversi, in un'ottica di multidisciplinarietà;
- le attività di sviluppo della ricerca e diffusione dell'innovazione;
- il dialogo tra domanda e offerta di soluzioni innovative ponendosi come facilitatore ed interlocutore nell'accesso ai finanziamenti;
- i processi di innovazione tecnologica, economica, sociale e culturale.

2.2 La scelta di rinnovare il Modello

Nel perseguimento dei propri obiettivi di miglioramento, Sinergie ha deciso di aggiornare il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 realizzandolo ex novo: ciò per garantire una migliore e più efficiente sostenibilità delle proprie attività, oltre che un aggiornamento ai nuovi reati emessi.

Un modello, quindi, che consenta una sistematica e costante affidabilità aziendale non solo sotto il profilo della responsabilità amministrativa degli enti, ma anche sotto quello del bilanciamento tra l'efficacia e l'efficienza dell'assetto organizzativo.

In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili:

- il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- la documentazione del sistema di gestione per la qualità, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 e già orientato ad un approccio di *Risk Management*;
- la documentazione per la valutazione dei rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;

- la documentazione per la valutazione dei rischi relativi alla protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 101/2018;
- le altre procedure aziendali, anche software, formalmente adottate e le prassi in essere, seppur in alcuni casi non formalizzate;
- il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;

La convinzione dell'impresa è che il sistema di controllo così come previsto dal D.Lgs. 231/2001 sempre più coincida con il sistema organizzativo orientato ai principi di efficacia, trasparenza e buon governo della società.

3. GOVERNANCE

3.1 Oggetto sociale

La società ha per oggetto sociale l'esercizio dei servizi di formazione superiore, continua e permanente, a distanza nonché per le attività di innovazione tecnologica, ricerca e sviluppo e le attività connesse. La società, inoltre, può compiere qualsiasi operazione commerciale, immobiliare o finanziaria necessaria o utile al perseguimento dello scopo sociale.

3.2 Modello di Governance

Sinergie ha adottato una struttura di tipo tradizionale basata sui seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Amministratore Unico.

La società è dotata di revisore contabile.

3.3 Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è l'organo deliberativo della società, che agisce in conformità alla legge ed allo Statuto aziendale.

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria:

- la scelta del sistema di amministrazione;
- la nomina e la revoca degli amministratori;
- la deliberazione sui poteri e sulle responsabilità degli amministratori;
- la determinazione del compenso degli amministratori;
- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- le modifiche dello statuto, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto;
- la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- le altre materie ad essa attribuite dalla legge.

Si rimanda agli altri articoli dello Statuto per gli aspetti operativi specifici che regolano il funzionamento dell'Assemblea dei Soci.

3.4 Amministrazione

La società è amministrata da un Amministratore Unico, che la rappresenta legalmente di fronte ai terzi e in qualsiasi sede e grado di giurisdizione.

L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri per l'amministrazione della società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge o lo Statuto riservano all'assemblea. In sede di nomina possono tuttavia essere stabiliti limiti ai poteri degli amministratori.

3.5 La struttura organizzativa

La società è dotata di una adeguata struttura organizzativa, che include il sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001.

Tra i principi generali cui tale struttura è improntata, sono da notare, nell'ottica del modello organizzativo 231, i seguenti:

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità (come da organigramma, compiti e responsabilità).

Le attività aziendali sono state riclassificate e mappate all'interno dei seguenti processi:

1. Direzione, Risorse umane, Legale e Societario;
2. Sviluppo indirizzi operativi;
3. Formazione;
4. Europrogettazione,
5. Sviluppo d'impresa;
6. Amministrazione;
7. Acquisti;
8. Commerciale, marketing; comunicazione e networking;
9. Qualità, sicurezza e informatica.

La mappatura dei processi è funzionale sia alla mappatura dei rischi, sia all'esplicitazione dei protocolli di prevenzione per le varie famiglie di reato espressi nelle Parti Speciali, oltreché coerente con quanto espresso nel sistema di gestione per la qualità.

3.6 Deleghe e procure

Si premette che si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; mentre si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa o gli trasferisce determinate responsabilità penali.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- coloro che intrattengono per conto di Sinergie rapporti formali con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;

SINERGIE S.c a r.l.	MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231 PARTE GENERALE	EDIZIONE DEL 15/07/2020

- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Finalità e destinatari

Il modello di organizzazione, gestione e controllo (o, più semplicemente, modello organizzativo) è stato adottato da Sinergie con una triplice finalità:

- tutelarsi dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali;
- ottimizzare l'organizzazione aziendale.

In particolare, il modello si propone di:

- rendere consapevoli coloro che operano in nome e per conto di Sinergie dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti di Sinergie;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Sinergie in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, cui Sinergie intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire all'azienda, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di Sinergie, ma in particolare:

- i soci;
- l'amministratore unico;
- i soggetti apicali;
- i dipendenti, anche in forma di somministrati;
- i soggetti apicali e dipendenti di Sinergie, anche laddove prestino servizio (in ragione di contratti di outsourcing o distaccamenti) presso altre società correlate a Sinergie;
- gli altri lavoratori di Sinergie, indipendentemente dalla forma contrattuale;

- i collaboratori esterni, cioè i consulenti, i fornitori e subappaltatori, i partners.

Per quest'ultima categoria ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo. Nel caso in cui i collaboratori esterni non siano soggetti sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di Sinergie, i medesimi rimangono comunque destinatari dei principi etici fondamentali qui espressi, violando i quali potrebbero generare per Sinergie il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

4.2 Metodologia e struttura

Il Modello è un sistema organizzato di documenti, procedure e attività di lavoro e di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.

LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

Il Modello è stato sviluppato tramite un percorso basato sull'esperienza del precedente modello e in sintonia con quanto indicato dalle Linee Guida; tale percorso, con le finalità di ogni passo, è di seguito elencato:

1. Effettuazione dell'analisi dei rischi, al fine di individuare i processi e le attività per le quali esiste il rischio di incorrere nei reati previsti dal Decreto.
2. Ottimizzazione del Codice Etico, al fine di aggiornare l'etica dei comportamenti.
3. Studio e realizzazione del modello organizzativo nelle sue parti generale e speciali, al fine di ottenere un sistema di controllo concretamente utile alla riduzione dei rischi. Il più importante criterio di riferimento progettuale è stato quello della graduazione, nel senso che per i rischi di livello alto siano da privilegiare forme di controllo più approfondite, come, ad esempio, la definizione di disposizioni peculiari, di modulistica specifica, di integrazione nella documentazione del sistema di gestione per la qualità, di azioni di controllo plurime; mentre per i rischi di livello basso siano da privilegiare forme di controllo più leggere, quali l'inserimento di una regola nel Codice Etico o il tracciamento approvativo da parte di un singolo soggetto.
4. Definizione del sistema disciplinare, al fine di sanzionare le violazioni del modello.
5. Comunicazione del modello al personale e sua formazione, al fine di forgiare i comportamenti.
6. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di monitorare la tenuta e l'efficacia del modello.

Dal punto vista documentale, il modello organizzativo Sinergie ha tenuto conto delle procedure e dell'esistente sistema di gestione per la qualità, ove idonee a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il precedente percorso ha dato luogo al nuovo modello Sinergie, che è articolato come segue:

1. il documento di Analisi dei Rischi;
2. il Codice Etico, che esprime i principi di deontologia aziendale, etica d'impresa, valori e principi comportamentali che Sinergie riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli interlocutori sociali;
3. la presente "Parte Generale", che contiene i seguenti punti essenziali:
  - l'introduzione al D.Lgs. 231/01;
  - la presentazione di Sinergie e della sua Governance;
  - la descrizione del suo modello organizzativo;

- la metodologia per la conduzione dell'analisi dei rischi;
  - l'Organismo di Vigilanza e il monitoraggio del Modello;
  - il sistema di informazione, comunicazione e formazione;
  - il sistema disciplinare e sanzionatorio.
4. le "Parti Speciali", che contengono l'insieme delle norme operative finalizzate alla prevenzione degli illeciti, suddivise per processi ed aree di attività. Nell'attuale configurazione sono presenti le seguenti parti speciali:
- Parte Speciale 1 – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
  - Parte Speciale 2 – Reati Societari e tributari; Ricettazione, riciclaggio; Delitti associativi.
  - Parte Speciale 3 – Reati Sicurezza; delitti informatici e trattamento illecito di dati.
5. il Sistema di gestione per la qualità, realizzato e certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 9001, finalizzato al soddisfacimento dei requisiti contrattuali del cliente ed alla sua soddisfazione;
6. il Documento di Valutazione dei Rischi e la relativa documentazione ai sensi del D.Lgs. 81/08, finalizzato alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori e alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime per infortuni sul lavoro in violazione delle norme sulla sicurezza;
7. la documentazione relativa alla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e s.m.i.;
8. i regolamenti, le procedure, le disposizioni e comunicazioni interne, la modulistica e la documentazione operativa adottati da Sinergie, ai sensi delle Parti Speciali e del sistema di gestione di cui sopra.

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia dal punto di vista della sua affidabilità e robustezza, sia dal punto di vista della sua fruibilità e manutenibilità.

I PRINCIPI OPERATIVI

I principi-chiave sui quali è basato il Modello sono:

- la verificabilità delle operazioni: per cui le attività rilevanti devono essere verificabili, così da poter ricostruire decisioni prese e relative responsabilità;
- la separazione delle responsabilità: in base al quale nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo; la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresenta un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;
- la documentazione dei controlli: deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati.

Per quanto riguarda la descrizione del modello organizzativo Sinergie, il sistema generale dell'azienda è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

4.3 Aggiornamento e adeguamento

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, ivi compresa l'analisi dei rischi di reato, sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e saranno realizzati da Sinergie in occasione di:

- cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, metodi, strumenti, modalità operative) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- introduzione di nuovi reati presupposto od implementazione rispetto a reati non precedentemente presi in considerazione;
- modifiche delle linee guida ispiratrici del Modello.

Si tratta di un'attività di rilevante importanza, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al proprio ruolo, è in tal senso compito dell'OdV segnalare le necessità di aggiornamento e di adeguamento, da sottoporre all'azienda per le azioni conseguenti.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantirne la continuità dell'efficacia in relazione all'evoluzione delle esigenze e dei rischi.

5. L'ANALISI DEI RISCHI

Obiettivo dell'analisi dei rischi è quello di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività di Sinergie, al fine valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. Essa deve evidenziare:

- i processi e le attività a rischio (cd. attività sensibili);
- le possibili modalità di attuazione degli illeciti;
- le misure di prevenzione già in atto;
- le attività/processi sui quali è necessario intervenire con azioni/procedure volte a ridurre e tenere sotto controllo il rischio.

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" può essere la seguente: *tale che il reato può essere commesso solo eludendo intenzionalmente e fraudolentemente le regole.*

L'analisi è inoltre utile a:

- fornire all'azienda una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito, a partire dalle situazioni sotto esame da parte degli organi giudiziari;
- determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.1 Metodologia d'indagine

L'indagine è svolta mediante la raccolta e l'analisi dei dati e delle informazioni utili da parte della squadra di lavoro, formato da soggetti apicali e consulenti esterni esperti della materia.

In particolare, si procede come segue:

- individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale;
- compilazione di una matrice processi/illeciti, che costituisce una prima e generale mappatura nella quale vengono evidenziati, senza entrare in ulteriori dettagli, i rischi di illecito connessi ai vari processi. In questa matrice sono classificati come 'non applicabili' i reati le cui fattispecie non possono verificarsi per l'assenza della qualifica soggettiva dei potenziali esecutori o in quanto applicabili solo a determinate categorie di aziende; sono classificati 'rischi irrilevanti' i reati le cui fattispecie potrebbero astrattamente verificarsi, ma non concretamente accadere all'interno di Sinergie;
- compilazione di una mappa più dettagliata nella quale i vari illeciti sono analizzati secondo criteri di maggiore approfondimento, con evidenza delle attività sensibili.

Di ogni categoria a rischio sono indagate le principali modalità attuative sulla base di quanto emerso in sede di analisi, mettendo in evidenza i seguenti elementi:

1. modalità e attività con le quali può essere compiuto l'illecito;
  2. sistemi di controllo già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni;
  3. presenza/assenza del rischio, valutata in funzione della probabilità dell'evento e della sua gravità: dove la probabilità è correlata alla frequenza degli eventi a rischio; all'efficacia dei presidi organizzativi; alla facilità con la quale l'illecito potrebbe compiersi; al livello di diffusione dell'illecito nel settore imprenditoriale di appartenenza; mentre la gravità è legata all'impatto in termini di sanzioni previste dal D.Lgs. 231 e alla perdita di immagine aziendale;
  4. trattamento del rischio, cioè la definizione di azioni di miglioramento (mitigazione) dello stesso;
- Tale valutazione qualitativa è funzionale ad una migliore comprensione da parte aziendale dei rischi potenziali, del tipo di azioni di contenimento necessarie e delle relative priorità.

Si noti che nelle Parti Speciali sono stati considerati tutti i rischi rilevati, indipendentemente dal loro livello, per ottenere un quadro di trattazione esaustivo. A ciascun livello di gravità, comunque, corrispondono azioni di maggiore o minore entità di controllo.

5.2 Report dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi fornisce in output:

- una matrice generale (*Mappa dei rischi*) nella quale sono mappate e classificate le fattispecie di reato verificabili, in relazione con i processi all'interno dei quali possono verificarsi;
- per ogni rischio sopra individuato, una mappa (*Mappa delle modalità esplicative*) dove sono indicate le modalità di commissione del reato, i presidi di controllo esistenti, il trattamento del rischio;
- eventuali note integrative in merito ai documenti specifici su cui focalizzarsi.

Le attività a rischio, esito dell'Analisi dei Rischi, sono riprese e riportate anche all'interno delle Parti Speciali del Modello organizzativo.

5.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi è aggiornata, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, in seguito ai seguenti casi:

- modifiche significative nel modello di organizzazione, gestione e controllo (e dunque al termine del processo di prima implementazione del modello);
- mutamenti nel panorama legislativo o dell'introduzione di nuove fattispecie di reato tra quelli cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- variazioni nella struttura organizzativa di Sinergie o di nuovi settori di attività che configurano nuovi rischi;
- eventi rilevanti che possano perturbare la struttura organizzativa, quale elevato turn over, accertamento di violazioni del modello o di illeciti.

In casi specifici l'aggiornamento dell'analisi dei rischi può presentarsi solo in forma di relazione scritta, laddove l'aspetto descrittivo assuma maggiore rilevanza e non sia immediatamente riconducibile a schemi e mappe.

A prescindere da ciò, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riesaminare almeno annualmente l'Analisi dei Rischi, al fine di valutarne l'attualità e l'adeguatezza.

5.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione

L'analisi dei rischi condotta mette in luce la situazione qui sintetizzata, dove i processi sono elencati in ordine di rischio decrescente sulla base di quanto rilevato nell'analisi:

Processi stimati a rischio:

- Direzione, Risorse umane, Legale e Societario;
- Amministrazione;
- Progettazione ed erogazione del servizio (macroprocesso che comprende: Formazione, Europrogettazione e Sviluppo d'impresa);
- Acquisti;
- Sviluppo indirizzi operativi.

Per i dettagli si rinvia alle mappe di analisi dei rischi.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Requisiti, identificazione e nomina

I compiti di vigilanza di cui al D.Lgs. 231/2001 sono esercitati da un apposito OdV, per Sinergie composto da un numero di membri da 1 a 3.

Nel caso di OdV monosoggettivo il membro deve essere un professionista esterno dotato di competenze professionali adeguate e di riconosciuta affidabilità morale, che non si trovi in condizioni di incompatibilità o conflitto con lo svolgimento delle funzioni di vigilanza presso la Società.

Nel caso di OdV plurisoggettivo, oltre al membro esterno con funzioni di presidente OdV, gli altri membri possono essere scelti anche tra soci o dipendenti, con obbligo di astensione dal partecipare all'OdV nel caso di svolgimento di verifiche in presenza di conflitto di interessi.

I componenti dell'OdV sono nominati, ed eventualmente revocati con motivazione formale, dall'Assemblea dei Soci su proposta dell'organo amministrativo e restano in carica per tre anni dalla nomina; all'atto della nomina dell'OdV, l'Assemblea dei Soci ne nomina anche il Presidente.

Nel caso di dimissioni, revoca o cessazione anticipata dalla funzione per qualsiasi altro motivo di uno o più dei suoi componenti, comprese le situazioni di cui ai punti successivi, l'Assemblea dei Soci, su proposta dell'organo amministrativo, ricostituisce senza indugio l'OdV nella sua integrità.

Per i membri dell'OdV non devono sussistere cause di incompatibilità, ed in particolare:

1. avere subito sentenze di condanna, anche in primo grado, relative ad illeciti cui si applica il D.Lgs. 231/2001, o tali da prevedere l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche;
2. rivestire il ruolo di Amministratore Unico o di membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione di Sinergie o di direttore dell'azienda;
3. essere in relazione di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti apicali dell'azienda;
4. trovarsi in situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con l'azienda;
5. intrattenere con l'azienda rapporti di lavoro esclusivi o significativi, salvo nei casi di membri interni dell'OdV.

L'OdV deve, inoltre, fornire precise garanzie di qualificazione professionale, efficienza operativa e continuità di azione, indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

Tali requisiti presuppongono che l'OdV:

- sia un organo dotato di autonomia e indipendenza;
- abbia, anche come somma delle competenze dei singoli membri, i seguenti requisiti di professionalità:
  - competenze legali giuridiche: padronanza nella interpretazione delle norme di legge, con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - conoscenza dei processi aziendali;
  - competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
  - competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di *Compliance* e dei controlli correlati;
  - esperienza nei processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie;
- possa fare ricorso ad eventuali consulenze esterne, per competenze specialistiche;
- risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, all'Assemblea dei Soci;
- effettui reporting periodici, almeno annuali, all'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'OdV. All'atto del conferimento della nomina il componente dell'OdV attesta l'assenza di cause di incompatibilità e la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

6.2 Durata, revoca e decadenza

L'OdV di Sinergie resta in carica per tre anni. I suoi componenti sono rieleggibili e possono essere revocati in qualsiasi momento dall'Assemblea dei Soci per giusta causa e/o giustificato motivo; in tal caso, l'Assemblea dei Soci provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato. Nell'eventualità di organismo monocratico, la sostituzione deve avvenire nell'immediatezza, e comunque non oltre 30 giorni dalla decadenza o dalla revoca.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico per i membri dell'OdV il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo precedente, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità in costanza del mandato.

Anche in assenza di tali eventi, laddove vi siano gravi, fondati e documentati motivi per ritenere oggettivamente minata l'azione dell'OdV, l'Assemblea dei Soci, su proposta dell'organo amministrativo, potrà disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di uno ad interim.

6.3 Compiti

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- vigila sulla efficace applicazione del modello, avendo a tal fine libero accesso a tutti i documenti ed informazioni aziendali;
- valuta l'adeguatezza del modello, ovvero la sua capacità di prevenire i comportamenti illeciti, in tutti i suoi elementi compreso il sistema sanzionatorio;
- monitora l'implementazione dei singoli protocolli operativi, sulla scorta di quanto previsto dalle singole parti speciali del modello, in sinergia con i responsabili delle aree interessate;
- monitora le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del modello, nonché quelle finalizzate alla formazione dei destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'odv;
- propone all'assemblea dei soci gli aggiornamenti del modello in modo dinamico, a seguito della valutazione di adeguatezza di cui sopra; in alternativa fornisce il proprio parere sull'opportunità di apportare modifiche al modello medesimo;
- segnala la necessità di aggiornamento dell'analisi dei rischi;
- segnala all'assemblea dei soci eventuali notizie di violazione del modello, proponendo le sanzioni disciplinari per i dipendenti;
- informa l'assemblea dei soci di eventuali inadempienze rispetto al modello da parte degli amministratori, al fine dell'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari.

Al fine di rendere operativo quanto sopra:

- elabora un programma di verifiche sull'effettiva applicazione del modello nelle aree di attività a rischio;
- attua il programma delle verifiche e degli interventi relativi, sia programmati, che straordinari;
- elabora le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello;
- aggiorna la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie;

- si coordina con i responsabili dei processi aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio; a tal fine, l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio;
- riceve le segnalazioni da parte dei responsabili di processo delle eventuali situazioni delle attività aziendali che possano esporre l'azienda a rischio di reato;
- si coordina con i responsabili dei processi aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (p.e. definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle Parti Speciali del modello;
- conduce ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle Parti Speciali;
- promuove, in coordinamento con la funzione preposta, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali per le diverse tipologie di reati (p.e. espletamento di procedure) siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'OdV ed i suoi membri non hanno potere decisionale, organizzativo, gestionale o di spesa in relazione all'operatività della società.

L'Assemblea dei Soci approva annualmente e su proposta dell'OdV, la previsione delle eventuali spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

6.4 Operatività

Al momento dell'insediamento l'OdV può approvare un proprio regolamento operativo o, in alternativa, definisce e verbalizza alla prima seduta utile gli aspetti che riguardano l'operatività, ed in particolare:

- frequenza e requisiti di validità delle riunioni;
- maggioranza per le deliberazioni;
- tenuta degli archivi;
- flussi informativi dall'OdV verso l'azienda, ovvero modalità e destinatari della verbalizzazione delle riunioni.

L'attività di controllo dell'OdV potrà esplicarsi, in funzione della criticità e delle aree di rischio come segue:

- controlli sistematici o a campione su singoli atti sensibili di particolare rilevanza (in particolare, quelli per i quali vige l'obbligo di segnalazione all'OdV);
- controlli periodici a campione su tutti i processi aziendali a rischio;
- controlli, su richiesta dell'Assemblea dei Soci o su istanza dell'OdV stesso, nei casi di situazioni significative o di condotte illecite o passibili di sanzioni.

Deve essere oggetto di verifica, oltre all'adeguatezza e all'efficace attuazione del modello, anche il livello di conoscenza del modello medesimo da parte del personale, promovendo opportune azioni di sensibilizzazione.

Le attività di verifica danno origine a report con i seguenti contenuti minimi:

- processo/atto esaminato;
- riferimento ai documenti esaminati;
- esito complessivo della verifica;
- eventuali rilievi;
- raccomandazioni e azioni correttive a seguito dei rilievi emersi.

È responsabilità dell'OdV verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive pianificate.

6.5 Poteri

L'OdV deve potere accedere liberamente:

- presso tutte le funzioni dell'azienda ed i sistemi informativi aziendali senza necessità di consenso preventivo, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto utile per lo svolgimento dei propri compiti;
- ad informazioni utili per indagini e ispezioni, anche raccolte attraverso interviste al personale (con garanzia di segretezza o anonimato);
- ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- alle informazioni sui procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni applicate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, nei confronti di dipendenti e collaboratori sulla risoluzione di contratti di collaborazione o la revoca di mandati, e sulla risoluzione di altri contratti effettuati per violazione delle clausole di osservanza del "modello";
- ai registri delle procure e delle autorizzazioni di spesa;
- a tutte le informative concernenti:
  - il sistema delle deleghe e l'organigramma in vigore;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, sindaci o dipendenti in caso di avvio di un procedimento penale, in particolare se concernente reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - gli eventuali rapporti preparati dai responsabili dei processi aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001.

6.6 Reporting verso gli organi societari

L'OdV di Sinergie deve riferire:

- su base continuativa, all'Amministratore Unico, trasmettendo i report dei singoli incontri;
- su base periodica, all'Assemblea dei Soci. La relazione informativa, almeno annuale, consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
  - le eventuali criticità emerse sia nei termini di comportamenti o eventi interni, sia come efficacia del modello;
  - gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- immediatamente, al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del modello o a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente all'Assemblea dei Soci o all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

L'Amministratore Unico e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.

7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Finalità e criteri

La dinamica del modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo da potere effettuare l'azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, a cura dei Responsabili di processo, che permetta all'OdV di monitorare "in remoto" la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito dalle seguenti tipologie di elementi:

1. comunicazioni di operazioni a rischio derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente da Sinergie, ma che potrebbero celare situazioni di rischio.
2. comunicazioni riferite a modifiche inerenti all'organizzazione aziendale;
3. segnalazioni di infrazione, o di presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti: si tratta di situazioni di gravità conclamata.

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo.

7.2 Comunicazioni di attività sensibili

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'OdV dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio (secondo le indicazioni specifiche delle Parti Speciali, nello specifico paragrafo denominato "Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza").

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'OdV il verificarsi di tali atti sensibili.

Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

Tali comunicazioni devono essere inviate alla casella di posta elettronica OdV@.....

7.3 Comunicazioni di modifiche organizzative

Le figure aziendali apicali dovranno portare a conoscenza dell'OdV modifiche inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- modifiche al sistema di *Governance*;
- modifiche nel sistema di deleghe e procure;
- modifiche significative all'organigramma, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- sviluppo di nuovi business o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Tali comunicazioni devono essere inviate alla casella di posta elettronica OdV@.....

7.4 Segnalazioni di infrazione

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo i modi descritti, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Sinergie o sue figure o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento penale;
- i rapporti predisposti dai responsabili dei processi aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

Le figure aziendali hanno il dovere inoltre di trasmettere all'OdV segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, secondo le modalità descritte al par.7.5.

7.5 Gestione delle segnalazioni di infrazione

Per quanto riguarda le segnalazioni di infrazione, Sinergie garantisce:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare di cui al cap.9 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Al fine di declinare correttamente quanto sopra:

- chi intende effettuare una segnalazione deve riferire riservatamente al suo superiore, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV; qualora la segnalazione non dia esito, oppure la figura aziendale si senta a disagio o voglia mantenere la riservatezza nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV con le modalità sotto specificate;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando se risulta necessario ai fini una corretta e completa comprensione dell'accaduto l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; le iniziative assunte in azienda al riguardo dovranno essere condivise dall'OdV, che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo relativo al sistema disciplinare e sanzionatorio;
- l'OdV prenderà in considerazione le segnalazioni anonime solo se corredate da elementi circostanziati o che comunque riguardino aspetti di particolare rilievo ai sensi dell'applicazione del Modello;
- laddove le segnalazioni di potenziali illeciti o violazioni non siano pertinenti con le finalità del presente Modello, l'OdV valuterà se trasmettere tali informazioni, pur garantendo la tutela della riservatezza del segnalante, all'Assemblea dei Soci;
- l'OdV conserva per 3 anni copia delle segnalazioni ricevute, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante, conservando file e/o documenti cartacei in modo che non vi possa avere accesso altri che i membri dell'OdV.

A tali fini, sono previsti i seguenti canali di comunicazione alternativi:

- invio tramite posta ordinaria al Presidente dell'Organismo di Vigilanza presso il domicilio esterno che viene comunicato ai destinatari del Modello;
- l'utilizzo di una casella di posta elettronica dedicata residente su server esterni che viene comunicato ai destinatari del Modello o in alternativa della casella di posta elettronica personale del Presidente dell'OdV che viene comunicato ai destinatari del Modello;
- l'utilizzo di un modulo on-line i cui estremi vengono comunicati ai destinatari del Modello, che, essendo ospitato su server estranei a quelli aziendali e su pagine di tipo 'https', garantisce la assoluta riservatezza del segnalante e del contenuto.

Si suggerisce ai destinatari, ai fini di una migliore tutela di riservatezza, di utilizzare per le segnalazioni informatiche *Account* e/o dispositivi personali e non aziendali.

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

8.1 Finalità e criteri

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Sinergie garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- l'Amministratore Unico, all'atto dell'accettazione della sua nomina, dichiara e/o sottoscrive analogha dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

L'attività di formazione comporta che Sinergie curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico. La formazione deve essere differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza dell'azienda.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da Sinergie in stretta cooperazione con l'OdV ed articolata sulla base di criteri di efficacia, efficienza, proporzionalità in funzione del rischio, livello di competenza del personale.

Sono previste specifiche attività di formazione/sensibilizzazione, di cui deve essere conservata idonea registrazione, da eseguire:

- a seguito della prima approvazione del modello;
- nel caso di modifiche o aggiornamenti significativi;
- su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza a seguito delle attività di verifica,
- per il personale neoassunto, con test di apprendimento formativo e dichiarazione individuale di conoscenza del Modello e di adesione alle sue regole;
- per il personale di ruolo, con test di apprendimento formativo e dichiarazione individuale di conoscenza del Modello e di adesione alle sue regole;
- a seguito di una variazione di ruolo del personale;
- comunque, con frequenza almeno triennale.

È compito dell'OdV verificare il rispetto dei programmi formativi definiti, sia in termini di quantità che di qualità, e la effettiva partecipazione delle funzioni previste. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Sono previsti due livelli di attività formative:

1. sensibilizzazione e formazione generale rivolta a tutti gli apicali ed ai responsabili dei processi e funzioni presenti in organigramma; oggetto di questa formazione sono:
  - le novità introdotte dal D.Lgs. 231/2001;
  - il modello organizzativo come esimente di responsabilità e sistema di governance d'impresa;
  - l'analisi dei rischi realizzata presso Sinergie
  - la struttura del modello organizzativo di Sinergie ed i suoi elementi essenziali;
  - il sistema sanzionatorio;
  - il ruolo dell'Organismo di Vigilanza.
2. formazione specifica rivolta al personale coinvolto nelle attività a rischio; in questo caso oggetto dell'attività formativa deve essere il ruolo specifico svolto da ciascuno all'interno del modello e gli obblighi di informazione verso l'OdV.

Gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008 rientrano tra le attività da tenere sotto controllo, mediante appositi strumenti previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi e gestiti mediante la documentazione procedurale del sistema di gestione per la qualità.

Per quanto riguarda le comunicazioni interne, l'OdV cura che il sistema comunicativo, sia informatico, che cartaceo, operi con costante e regolare funzionalità.

Ciò sia per le segnalazioni di notizie di rilievo da parte del personale o di terzi, sia per le ordinarie comunicazioni per le operazioni a rischio, sia per le comunicazioni da parte dell'OdV al vertice aziendale e al personale.

8.2 Piano di comunicazione verso i fornitori

I contratti di collaborazione, di consulenza e di fornitura contengono l'impegno al rispetto del Codice Etico di Sinergie, che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Ciò vale sia per i fornitori nuovi, che per quelli già esistenti, con apposita dichiarazione di consenso.

8.3 Piano di comunicazione verso le società correlate

Si premette che per parti correlate s'intendono qui le organizzazioni che possono subire l'influenza di Sinergie e/o di uno dei suoi soci, soggetti apicali o di loro stretti familiari o altri soggetti su cui i primi esercitano il controllo.

Tra questi si distinguono:

- le società controllate, anche per il tramite di altri soggetti;
- le società partecipate;
- le società collegate;
- le joint-venture.

Le società controllate sono tenute, per tramite del proprio organo direttivo, a valutare la necessità di adottare analogo Modello Organizzativo, in funzione dei profili di rischio configurabili per le attività svolte dalle società stesse.

In merito alle le società partecipate, Sinergie dovrà farsi parte diligente a proporre all'organo direttivo della società l'adozione di un modello organizzativo per la prevenzione degli illeciti ex D.Lgs. 231/2001.

In alternativa, l'OdV dovrà estendere i suoi controlli anche ai flussi finanziari tra Sinergie e le società controllate/partecipate e agli altri atti sensibili che possano comportare un rischio per Sinergie.

Tutti i rapporti commerciali tra Sinergie e le società correlate dovranno essere regolati da appositi contratti, che ne garantiscano la congruità delle transazioni ai livelli di mercato ed adeguate ed effettive controprestazioni.

I destinatari del presente Modello di Sinergie che si trovino ad espletare attività per conto di società controllate/partecipate da Sinergie (in ragione di contratti di outsourcing, distaccamenti, nomine esecutive), sono tenute all'osservanza del Codice Etico di Sinergie e delle parti ad essi pertinenti del presente Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, è essenziale l'attuazione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso. Essi hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Le sanzioni verranno applicate ad ogni comportamento dei destinatari che possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero, in via autonoma, una violazione del Modello, a prescindere dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello soggetta a sanzione:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività dove ricada il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse che:
  - espongano l'azienda a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
  - tali da determinare l'applicazione a carico dell'azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico,
- la mancata informazione all'organismo di Vigilanza nei casi previsti;
- la violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave, ai sensi di quanto in precedenza descritto.

Come il Codice Etico, il presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale (collaboratori). Comportamenti contrari al Modello possono pertanto costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

9.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri, impiegati, operai sono stabilite nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e all'art. 71 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle Società ed Enti di Formazione. Esse sono le seguenti:

Sanzione	Violazione	Casi d'applicazione (alternativi)
<i>Rimprovero orale</i>		○ <i>lieve negligenza o imperizia nell'applicazione di norme procedurali del Modello;</i> ○ <i>lieve inosservanza della normativa vigente;</i>

Sanzione	Violazione	Casi d'applicazione (alternativi)
	<i>Lieve inosservanza del Modello</i>	○ <i>lieve inosservanza del Codice Etico e delle norme di comportamento;</i> ○ <i>tolleranza di lievi inosservanze dei sottoposti;</i> ○ <i>omissione di obblighi di vigilanza o di comunicazione all'OdV per lievi violazioni.</i> NOTA: <i>il comportamento non espone comunque la Società a rischi previsti dal D.Lgs.231/01.</i>
<i>Rimprovero scritto</i>	<i>Violazione del Modello</i> <i>Recidiva del rimprovero orale entro 1 anno</i>	○ <i>negligenza, imperizia o imprudenza nell'applicazione delle norme del Modello;</i> ○ <i>violazione della normativa vigente;</i> ○ <i>violazione del Codice Etico e delle norme di comportamento;</i> ○ <i>tolleranza di violazioni al Modello dei sottoposti.</i> NOTA: <i>Il comportamento può esporre la Società a rischi, anche per illeciti diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.231/01.</i>
<i>Multa non superiore a 3 ore di retribuzione giornaliera</i>	<i>Grave violazione del Modello</i> <i>Recidiva del rimprovero scritto entro 1 anno</i>	○ <i>violazione intenzionale del Modello;</i> ○ <i>violazione intenzionale della normativa vigente;</i> ○ <i>violazione intenzionale del Codice Etico e delle norme di comportamento.</i> NOTA: <i>Il comportamento espone la Società a rischi, anche per illeciti diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.231/01.</i>
<i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 7 giorni</i>	<i>Notevole inadempimento del Modello</i> <i>Recidiva della multa entro 1 anno</i>	○ <i>verificarsi di circostanze di cui ai punti precedenti, caratterizzate da particolare gravità in relazione alla natura delle norme di legge violate e alle potenziali conseguenze per la Società.</i>
<i>Licenziamento con o senza preavviso</i>	<i>Inadempimenti che non consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro</i> <i>Recidiva della sospensione entro 1 anno</i>	○ <i>violazioni costituite dai comportamenti di cui ai punti precedenti che, per natura, rilevanza, ruolo rivestito dal contravventore, manifestino una gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro.</i>

Si precisa che non sussiste la presenza di dirigenti nella società Sinergie.

9.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La violazione del Modello da parte di Amministratori, così come per eventuali Sindaci o Revisori (attualmente non presenti), viene valutata dall'Assemblea dei Soci e può costituire, nei casi più gravi, revoca delle deleghe eventualmente conferite o causa di decadenza ai sensi della legislazione vigente.

9.3 Sanzioni nei confronti dei fornitori e collaboratori esterni

L'inosservanza del Modello da parte di collaboratori, professionisti e soggetti assimilati la cui attività risulti concretamente sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale dell'impresa Sinergie, e che pertanto siano tenuti all'applicazione del Modello (o di sue parti), costituisce un comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ai sensi degli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile e comporta l'applicazione di sanzioni costituite da penali, ritenute, risarcimenti, fino alla risoluzione del contratto in danno al collaboratore nei casi più gravi.

In merito ai fornitori, e, più in generale, società in affari con Sinergie, le violazioni del modello riguardano il Codice Etico, cui si rinvia per la parte sanzionatoria.

A tal fine le funzioni aziendali preposte alla stipulazione dei contratti assicurano l'inserimento nei documenti contrattuali di apposite clausole di richiamo del Codice Etico, di obbligo di rispetto del D.Lgs. 231/01 e delle clausole di risoluzione del contratto correlate.

9.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui, per negligenza od imperizia, i membri dell'Organismo di Vigilanza non abbiano saputo individuare e conseguentemente segnalare violazioni del modello, oppure tenere debitamente conto di segnalazioni giunte dalle figure aziendali, o non tutelare la riservatezza del segnalante, l'Assemblea dei Soci potrà revocarne il mandato, prima della scadenza naturale, configurandosi la giusta causa con apposita e formale motivazione.

9.5 Modalità applicative

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, questa ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante a Sinergie;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio (non saranno prese in considerazione le sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione).
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti avverrà, nel rispetto dei criteri stabiliti nei CCNL applicati e dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970), nei modi e nei termini di seguito rappresentati:

1. la competenza per l'applicazione delle sanzioni disciplinari per inosservanze o violazioni del Modello rientra nelle competenze dell'Assemblea dei Soci;
2. a seguito della notizia di inosservanze o violazioni, l'Assemblea dei Soci, o un suo delegato, formula per iscritto le contestazioni al contravventore, fissando un termine, non inferiore a 7 giorni, per le controdeduzioni, dandone contestuale comunicazione all'OdV;
3. l'interessato, entro il termine fissato, presenta l'Assemblea dei Soci, o al suo delegato, e all'OdV proprie controdeduzioni scritte;
4. l'Assemblea dei Soci, sentito il parere dell'OdV, e qualora non ritenga necessario di procedere ad ulteriori accertamenti, decide la sanzione disciplinare adeguata all'entità dell'inosservanza o della violazione contestata;
5. nei casi più gravi, l'Assemblea dei Soci, sentito l'OdV, può disporre la sospensione cautelare del contravventore con effetti immediato, fino all'assunzione della relativa delibera.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti di Amministratori, ed eventuali sindaci e revisori (attualmente non presenti) avverrà nel rispetto delle norme di legge, dei contratti stipulati e della regolamentazione aziendali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti di Collaboratori e Terzi avverrà nel rispetto delle norme di legge, dei contratti stipulati e delle regolamentazioni aziendali.

Nel caso in cui le violazioni al Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, l'Assemblea dei Soci, fermo restando lo svolgimento della procedura prevista dal presente articolo per l'applicazione delle sanzioni, sentito l'OdV, potrà sospendere la relativa decisione ove, alla luce delle controdeduzioni formulate tempestivamente dall'interessato e/o delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, risultino convincenti elementi di prova dell'irrelevanza penale del comportamento contestato.

È comunque fatta salva ogni iniziativa dell'Assemblea dei Soci a tutela della Società.

Nel caso venga assunto a carico del contravventore un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'Autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino violazioni del Modello, l'Assemblea dei Soci, fermo restando lo svolgimento delle procedure previste per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e quanto stabilito al precedente punto, sentito l'OdV, potrà adottare la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale.

L'Assemblea dei Soci, nel deliberare l'applicazione di sanzioni nei confronti dei contravventori, può disporre, anche temporaneamente, la revoca delle deleghe eventualmente conferite, in particolare quando si tratta di soggetti apicali, o l'assegnazione a diverso incarico, ove possibile.

9.6 Azione di risarcimento dei danni

In presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Sinergie promuove azione di risarcimento dei danni nei confronti dell'autore, sia esso persona fisica o giuridica, nel caso di accertamento della responsabilità dello stesso e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società.

10. ALLEGATO: CATALOGO DEI REATI.