MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 4

1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI 4
1.2 FATTISPECIE DI REATO 6
1.3 MODELLI ORGANIZZATIVI 9

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10

2.1 SINERGIE SRL 10
2.2 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI 10
2.3 IL MODELLO: SCOPO E PRINCIPI 12
2.4 LE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO 13
2.5 LE PROCEDURE DEL MODELLO 15
2.6 IL CODICE ETICO DI SINERGIE 16
2.7 IL SISTEMA SANZIONATORIO 17
2.8 L'ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO 18
2.9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE 22

Elenco Revisioni

REVISIONE	DATA	DETTAGLI
0	22.10.2024	PRIMA EMISSIONE MODELLO
01	06.03.2026	INSERITO ART. 25-OCTIES 2
02	26.10.2026	NELLA SEZIONE "AGGIORNAMENTI NORMATIVI MODELLO 231": INSERIMENTO DEL CAPITOLO "GOVERNANCE E USO CONSAPEVOLE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (IA)"

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

SINERGIE SRL

1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito "**Decreto**" o "**D. Lgs. 231/2001**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

(i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. ***"soggetti in posizione apicale"***, o **"*apicali*",** art. 5 c.1, lett. A) D. Lgs.231/2001);

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. ***"soggetti sottoposti all'altrui direzione",*** art. 5, c. 1, lett. B) D. Lgs. 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione normativa ex art. 5, c. 2, del D. Lgs. 231/01, qualora le persone indicate abbiano agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.
La nuova responsabilità introdotta dal decreto sorge soltanto qualora la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, interesse o vantaggio sia patrimoniale che non.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali ex punto i) è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

È bene precisare inoltre che la responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella in capo alla persona fisica autrice materiale dell'illecito e, pertanto, quest'ultima rimane regolata e punita dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "*personalità*" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Si ribadisce dunque che la nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata ***nell'interesse* o *a vantaggio*** dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Relativamente poi al **sistema sanzionatorio** introdotto dal dettato normativo del Decreto, evidenziamo quelle che sono le ***sanzioni*** comminabili all'ente, ossia sanzioni di tipo *pecuniario e* sanzioni di tipo *interdittivo*, tra le quali, le più gravi, rientrano quelle relative alla sospensione di licenze e concessioni, al divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, all'interdizione dall'esercizio dell'attività, all'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, al divieto di pubblicizzare beni e servizi.

- Le **sanzioni *pecuniarie*** si applicano ogni qualvolta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto.

- Le **sanzioni *interdittive***, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure *interdittive* – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole (reiterazione del reato), possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

A tali sanzioni si aggiungono, poi:

- **la confisca** del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi,
- **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.

1.2 FATTISPECIE DI REATO

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- malversazione a danno dello Stato;
- truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica ai danni dello Stato;
- concussione;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;

Il testo originario è stato **integrato** da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, oltre agli articoli **24** (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*) e **25** (*Concussione e corruzione*), sono stati successivamente aggiunti:

- l'**art. 24-bis** (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, redatta a Budapest il 23 novembre 2001), con riferimento ai "*delitti informatici*" e al "*trattamento illecito di dati*";
- l'**art. 24-ter** (introdotto dalla legge 15.07.2009, n. 94, reati inerenti alla c.d. "criminalità organizzata", con particolare riguardo ai reati di associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, nonché estesa a vari tipi di reati transazionali – L. 16.03.2006, n. 146);

- **all'art. 25 comma 3** viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale sul reato di *"induzione indebita a dare o promettere utilità"*, giusta approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"(corruzione tra privati);
- **l'art. 25-bis** (introdotto dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409), che mira a punire il reato di "*falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo*";
- **l'art. 25.bis-1** (introdotto dalla L. 23.07.2009, N. 99, riferita ai *"delitti contro l'industria ed il commercio"* quali, ad esempio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, vendita di sostanze alimentari non genuine, frode nell'esercizio del commercio, turbata libertà dell'industria e del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, usurpazione di proprietà industriali);
- **l'art. 25-ter** (introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61), che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "*reati societari*" (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggiotaggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario. All'art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile (con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- **l'art. 25-quater** (inserito nel corpus originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai "*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*";
- **l'art. 25-quinquies** (introdotto dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente integrato ad opera dell'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38), che mira a reprimere alcuni "*delitti contro la personalità individuale*" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, ecc.);
- **l'art. 25-sexies** (introdotto con la Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di "*abuso di informazioni privilegiate*" e di "*manipolazione del mercato*";
- **l'art. 25-septies** (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), con riferimento alle ipotesi di "*omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*";
- **l'art. 25-octies** (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231), con riferimento ai reati di *"ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"*. È stato introdotto con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 618-ter-1 c.p., il cosiddetto *"Autoriciclaggio"*, che ha apportato una modifica all'art. 25-octies (entrata in vigore il 01/01/2015), cosicché l'art. 25-octies dovrà intitolarsi: *"ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio"*;
- **l'art. 25-octies I** (Trasferimento fraudolento di valori) in riferimento all'art. 512-bis c.p.;
- **l'art. 25-octies II** (Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea);
- **l'art. 25-novies** (delitti in materia di violazione del diritto d'autore – L.23.07.2009, n. 99);
- **l'art. 25-decies** (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- **l'art. 25-undecies** (i c.d. reati ambientali, articolo introdotto dal D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 ed in vigore dal 16 agosto 2011);
- **l'art. 25-duodecies** (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, articolo introdotto dal D. Lgs. n. 109/2012);
- **l'art. 25-terdecies** (Razzismo e xenofobia);

- **l'art. 25-quaterdecies** (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati);
- **l'art. 25-quinquiesdecies** (Reati tributari);
- **l'art. 25-sexiesdecies** (Contrabbando);
- **l'art. 25-septiesdecies** (Delitti contro il patrimonio culturale).
- **l'art. 25-duodevicies** (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore e, a tutt'oggi, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D. Lgs. 231/2001);
2. reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D. Lgs. 231/2001);
3. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater D. Lgs. 231/2001;
4. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001);
5. abusi di mercato, indicati dall'articolo 25-sexies D. Lgs. 231/2001);
6. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art.25-quater 1. del D. Lgs.231/2001);
7. reati transnazionali: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità;
8. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001);
9. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del Codice penale (art. 25-octies D. Lgs. 231/01);
10. delitti informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
11. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01);
12. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 D. Lgs. 231/01);
13. delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D. Lgs. 231/01);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D. Lgs. 231/01);
15. reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
16. impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
17. corruzione tra privati (art. 25-ter);

18. autoriciclaggio (art. 25-octies);
19. delitti contro il patrimonio culturale (art.25-septiesdecies);
20. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

1.3 MODELLI ORGANIZZATIVI

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "*modelli di organizzazione e di gestione*" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;
- le persone che hanno commesso l'illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

L'"*esonero*" dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il **giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli**, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Pertanto, nella formulazione dei *modelli di organizzazione e di gestione,* l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per poter quindi attuare in maniera efficace un Modello Organizzativo, il Decreto richiede l'effettuazione di costanti verifiche e di adattamenti/aggiornamenti che si rendessero necessari a fronte di eventuali mutamenti in ordine all'organizzazione aziendale o di successive integrazioni normative del Decreto 231/01.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex D. Lgs. 231/01

della Società

SINERGIE SRL

2.1 SINERGIE SRL

Sinergie S.r.l. (qui di seguito anche "**Sinergie**" o "**la Società**"), società attività nel settore della comunicazione *below the line,* della realizzazione e gestione di eventi *corporate* ed *incentive* in tutto il mondo, è nata a Milano nel 2000 e da oltre 20 anni, grazie alla fiducia dimostrata dai propri Clienti, è una delle agenzie *leader* nella ***Events Industry***, un focus su ***Live Communication***, ***Events Production*** e **M.I.C.E.**

La Società gestisce a 360° gradi i propri progetti, che crea, sviluppa e produce con **cura sartoriale** grazie all'esperienza maturata negli anni e alla competenza professionale del *team* di lavoro.

A conferma dell'elevata qualità dei servizi offerti, la Società ha sviluppato un **Sistema di Gestione per la Qualità**, implementato in relazione alla norma **UNI EN ISO 9001:2015**, ottenendo la relativa certificazione e mantenendola negli anni.

La Società, inoltre, è controllata al 100 % da SG Company S.B. S.p.A. (di seguito "**SG Company**"), *holding* di un gruppo di società (di seguito "**Gruppo SG**") nata nel 2015 e quotata, dal 2018, in AIM Italia (oggi Euronext Growth Milan).

Attualmente, SG Company controlla al 100%, oltre a Sinergie, le società SG Advisory S.r.l., NET-SG S.r.l., Double S.r.l. e Brainwaves S.r.l. mentre è titolare della quota del 51 % di Mission To Heart S.r.l., della quota del 51 % di Louder S.r.l., della quota del 60,92 % di FMA S.r.l. e della quota del 51% di Geotag S.r.l.

SG Company, già dotata di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, nel 2020, ha modificato il proprio statuto diventando Società Benefit con lo scopo di bilanciare l'interesse degli azionisti con l'interesse della collettività, impegnandosi fattivamente nel rafforzare la propria *leadership* nella *Corporate Social Responsability*. In tale contesto, Sinergie S.r.l. ha sin da subito riservato **grande attenzione sia verso la Sostenibilità**, ottenendo la certificazione **UNI EN ISO 20121:2013** per l'organizzazione e la gestione sostenibile degli eventi, **sia verso la prevenzione di fenomeni corruttivi**, ottenendo altresì la certificazione **UNI EN ISO 37001:2016** per il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Inoltre, sempre a dimostrazione dell'impegno della Società nel dare concretezza ai valori ESG, Sinergie ha ottenuto la **Certificazione sulla Parità di Genere**, ai sensi dell'**UNI PdR 125/2022**.

2.2 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI

Sinergie, allo scopo di assicurare condizioni di correttezza, lealtà, trasparenza e sicurezza in ogni propria attività aziendale, ha ritenuto fondamentale affiancare alle già esistenti procedure interne di prevenzione e controllo dei vari settori aziendali, al Codice Etico e al Regolamento Disciplinare, altresì l'adozione di un proprio Modello Organizzativo (il "**Modello**") basato sulla previsione normativa e su tutti i principi contenuti nel D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, in considerazione delle innovazioni legislative e giurisprudenziali che progressivamente andranno ad arricchire il testo normativo 231/01, Sinergie s'impegnerà sin da ora ad adattare e ad aggiornare in maniera costante e continuativa il proprio Modello aziendale.

È infatti convinzione della Società che l'adozione e l'attuazione del presente Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari (sia interni che esterni) affinché possano seguire sempre un comportamento il più corretto e lineare possibile, alla luce delle prescrizioni contenute nella normativa in esame.

L'**obiettivo principale** di Sinergie è quello di normare, chiarire e adeguare tutta la propria attività aziendale ai principi sanciti dal D. Lgs. 231/01, attraverso la condivisione, il rispetto ed il controllo, relativi alle regole inserite nelle procedure interne, proprie del Modello, ai Protocolli ed al Codice Etico aziendale, per poter effettuare un'opera di **prevenzione** dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionabili, un'opera di **controllo** dell'attuazione del Modello, e poter irrogare eventualmente le **sanzioni** in esso previste.

La prima versione del Modello è stata approvata con apposita delibera dell'Amministratore Unico di Sinergie Srl in data 22/10/2024.

Si precisa che tutto il processo di costruzione e di adeguamento del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D. Lgs. 231/01, delle Linee Guida ampiamente ed esaustivamente elaborate da *Confindustria*, nonché di tutte le procedure interne più specifiche, già esistenti, dimostratesi sicure ed efficaci in materia sia di prevenzione che di controllo in alcune attività aziendali.

Il presente Modello si rivolge a tutti coloro che operano per Sinergie, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, in particolare a coloro che:

i) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o controllo della Società;

ii) sono sottoposti alla direzione e/o vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) che precede (di seguito, complessivamente, i "*Destinatari*").

Sinergie esternalizza molte funzioni e processi a SG Advisory S.r.l., società anch'essa parte del Gruppo SG. A tal fine sono stati formalmente definiti i criteri per l'individuazione dei soggetti ai quali affidare l'esternalizzazione di attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui tali incarichi sono stati conferiti. Resta fermo il potere attribuito a SG Company, in qualità di capogruppo, di controllare la corretta esecuzione delle attività esternalizzate.
Anche i poteri autorizzativi e di firma sono attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa facente capo alla *holding*, e i compiti e le responsabilità in essa definiti sono assicurati nel rispetto di quanto definito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e dal Codice Etico della Società.

Per quanto riguarda l'analisi dei rischi-reato, è stata mappata l'area facente capo a livello operativo a Sinergie, precisamente l'area *Sales & Marketing*, mantenendo - per tutte le aree aziendali esternalizzate - le procedure e istruzioni operative considerate nel Modello della Capogruppo, SG Company.

Più specificamente, in base al tipo di attività svolta da Sinergie, il processo di adeguamento è stato effettuato con riferimento alle tipologie specifiche di reati previsti e puniti dal D. Lgs. 231/01, ossia:

- per i reati relativi alla "Normativa Antiriciclaggio" (artt. 648 e 648-bis e –ter c.p.);

- per i reati relativi alla truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2, n.1 c.p.);
- per i reati relativi ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 640-ter e quinquies c.p.);
- per i reati relativi a tutti i rapporti con la P.A. (truffa, corruzione agli artt. 318-319-320-321e 322 c.p.);
- per i reati relativi alle norme antinfortunistiche a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, relativi all'omicidio colposo e alle lesioni personali colpose (artt. 589 e 590 c.p.);
- per i reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. 231/01);
- per i reati relativi all'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01).

Per quanto concerne l'esclusione di tutte le altre tipologie di illecito inserite nel dettato normativo del D. Lgs. 231/01, Sinergie, in considerazione della natura sociale della propria attività, ha ritenuto di doverle escludere poiché di impossibile commissione (es. reati di terrorismo, reati transazionali, di associazione a delinquere, di falso in valori bollati o monete, delitti contro la personalità individuale, ecc.).

2.3 IL MODELLO: SCOPO E PRINCIPI

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema di procedure aziendali che possano garantire, in maniera efficace e concreta, sia l'attuazione delle linee-guida a cui si ispirano i principi normativi del D. Lgs. 231/01, sia la prevenzione nella commissione di illeciti, sia la possibilità reale di garantire un controllo continuativo ed approfondito sui flussi operativi aziendali inclusi nelle aree a c.d. "rischio reato".

Attraverso la "mappatura" delle aree aziendali a rischio, e la creazione di procedure conseguenti, il presente documento si pone le seguenti **finalità:**

- informare nonché sensibilizzare i Destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto di Sinergie nelle "*aree di attività a rischio*", come oltre definite, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui Sinergie Srl si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria mission aziendale;

- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

I **cardini fondamentali** su cui si basa il presente Modello, oltre a quelli già elencati, sono:

- attività di sensibilizzazione e di diffusione delle regole comportamentali e delle procedure;

- individuazione e formalizzazione della mappatura delle "*aree di attività a rischio*", ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo e di adeguamento del Modello (ex post);
- la verifica della documentazione delle operazioni a rischio e la creazione di procedure conseguenti;
- il rispetto del principio della c.d. "separazione delle funzioni";
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti sulla base del presente Modello;
- il costante aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali;
- la costruzione e il rispetto di un adeguato sistema sanzionatorio.

Pertanto, il processo di costruzione del presente Modello, si è articolato in **2 fasi** distinte:

1. attività di **RISK-MAPPING**, ossia l'analisi del contesto aziendale per porre in luce quelle che sono le aree e i settori a rischio reato presupposto ex D. Lgs. 231/01;

2. la definizione del **Modello**, attraverso la valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno di Sinergie Srl, e suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

È stato così definito un sistema di organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

2.4 LE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO

2.5 LE PROCEDURE DEL MODELLO

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società e a codificare – ove necessario - in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi anche attraverso la pubblicazione in cartelle condivise accessibili.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati od operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/01.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere **idoneo a**:

- ✓ garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- ✓ assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- ✓ garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- ✓ assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- ✓ garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

2.6 IL CODICE ETICO DI SINERGIE

Il Codice Etico di Sinergie, parte essenziale ed inscindibile del presente Modello, viene modificato ai fini di adeguarlo alle disposizioni invocate dal dettato normativo del D. Lgs. 231/01.

Il Codice Etico viene integralmente inserito nell'allegato E) del presente documento.

L'obiettivo del Codice Etico è quello di definire e di regolamentare in maniera chiara ed inequivocabile quelli che sono i principi etici e morali che hanno sempre ispirato, e tutt'ora ispirano, l'operato sociale della Società.

Tali principi hanno sempre contraddistinto Sinergie, sia nell'ambito interno, nei rapporti con i propri dipendenti, sia in quello esterno, ossia nei rapporti con i propri consulenti, collaboratori, fornitori e clienti.

Considerato pertanto l'elevato valore etico del documento in esame, lo stesso viene inserito nel presente Modello come parte integrante ed inscindibile, poiché risulta un valido supporto nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, così da rendere eventualmente operante la discriminante citata all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

A seguito della sua adozione e della sua successiva modifica, il Codice Etico viene consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori della Società.

I contratti di collaborazione, di consulenza, di fornitura e, più in generale, tutti i contratti aventi ad oggetto rapporti d'affari con Sinergie sono stati rivisti in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con la conseguenza di rappresentare "giusta causa" di risoluzione degli stessi e, qualora se ne ravvisi la necessità, di risarcimento dei danni.

Inoltre, l'importanza che il Codice Etico riveste per Sinergie e la sua natura cogente sono dimostrate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di sua violazione, come indicato nel successivo art. 2.7.

2.7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure, e delle regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il **rapporto di fiducia** instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito e dall'esito del conseguente giudizio.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello, effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Le sanzioni:

a) Lavoratori Dipendenti: i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).
Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti (a titolo esemplificativo, richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;

- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti da:

(i) mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure aziendali riferibili al Modello;

(ii) mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure aziendali riferibili al Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

(iii) violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali riferibili al Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza e Controllo;

(iv) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;

(v) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure aziendali riferibili al Modello.

b) Collaboratori Esterni, Partners e Fornitori: ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Partners o Fornitori, in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà comportare, secondo quanto previsto in apposite clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure sanzionatorie e/o interdittive presenti nel Decreto.

c) Amministratori: con riguardo agli Amministratori, gli Organi Sociali di Sinergie Srl adotteranno, di volta in volta, le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di volta in volta vigente.

d) Organismo di Vigilanza: con riguardo all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con Sinergie sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui al punto a) sopra riportate. Nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione e/o consulenza, si dovranno applicare le previsioni sanzionatorie previste al punto b) che precede.

2.8 L'ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione ed all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti considerati da tale normativa, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

(i) ***autonomia*** **e** ***indipendenza*****,** fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti,

deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);

(ii) ***professionalità*****,** ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali in materia legale, ispettiva e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

(iii) ***continuità d'azione***, ovvero dedicarsi costantemente - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

Sinergie assumerà l'OdV della Capogruppo SG Company, già nominato dal CdA in data 5 marzo 2024, composto da un solo membro (ODV monocratico) di comprovata esperienza e competenza, che si interfaccerà con un referente interno aziendale scelto dall'Amministratore Unico. L'OdV di SG Company assicura la gestione delle singole specificità ed esigenze di tutte le società controllate del Gruppo, nel rispetto delle normative vigenti, inclusa Sinergie Srl.

L'Organismo dura in carica n. 2 anni. Potrà esserci un rinnovo da parte del CdA di SG Company allo scadere del primo biennio.

In ogni caso, i componenti dell'OdV devono possedere requisiti di onorabilità, analoghi a quelli degli amministratori della Società, di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dal CdA di SG Company sia preventivamente alla nomina, sia periodicamente – almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica.
Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal Decreto.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'Organo di Vigilanza e Controllo riporta direttamente al CdA di SG Company.
Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.
L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza del CdA di SG Company.
In caso di revoca o decadenza, il CdA di SG Company provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.
L'Organo di Vigilanza e Controllo decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il CdA di SG Company provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

Compiti ed attribuzioni

Nello svolgimento della propria attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo può avvalersi - laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni.

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

(i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

(ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;

(iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

(iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;

(v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;

(vi) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, sui valori e sulle regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;

(vii) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "*aree di attività a rischio";*

(viii) svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;

(ix) raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare, sono previste:

i. verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "*aree di attività a rischio*" e i "*processi strumentali*", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;

ii. verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

Funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo

L'Organo di Vigilanza e Controllo redigerà il verbale dei controlli effettuati per lo meno con cadenza semestrale e, comunque, ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

È facoltà dell'Organo di Vigilanza e Controllo nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali, l'Organo di Vigilanza e Controllo relaziona al CdA di SG Company mediante report scritti e con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello ed in merito all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese. SG Company riferirà tali relazioni all'Amministratore Unico di Sinergie Srl.

L'Organo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organo di Vigilanza e Controllo secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I Destinatari trasmettono all'Organo di Vigilanza e Controllo le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001 ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organo di Vigilanza e Controllo, lo informano prontamente.

L'Organo di Vigilanza e Controllo valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organo di Vigilanza e Controllo viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 2.7 che precede.

2.9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Sinergie, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione, ai Destinatari, dei principi in esso previsti nonché delle procedure e regole di comportamento aziendali ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, per quanto attiene alla *comunicazione*, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure e regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato sulla intranet aziendale.

Per quanto riguarda la *formazione*, Sinergie ha poi previsto una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti a Sinergie Srl dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure e regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano. Essa si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula. L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Informazione e Formazione in tema di Sicurezza e Salute

Specifiche *iniziative informative* e *formative* sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare, la Società, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, consegna ai Destinatari appositi opuscoli recanti le misure generali di sicurezza e salute per il personale e per far fronte ad eventuali emergenze insorgenti nei luoghi di lavoro (es. misure antincendio e primo pronto soccorso sanitario). A questi si aggiungono specifici manuali distribuiti a particolari categorie di lavoratori quali, a titolo esemplificativo, le lavoratrici madri, i videoterminalisti, etc.. Alle imprese che operano per Sinergie (ad es. in regime di appalto) è invece consegnato un apposito opuscolo, finalizzato ad informare tali società sui rischi presenti all'interno delle sedi della Società.

Nel Database di proprietà aziendale denominato Documenti della Qualità condiviso ed accessibile a tutti i destinatari del Modello (nella cartella aziendale condivisa ed accessibile) è inoltre istituita una specifica sezione, denominata *"Documentazione ex 231/01"* ove sono rinvenibili le norme in materia, le indicazioni sull'organizzazione aziendale in materia di salute e sicurezza, i vari manuali sopra indicati, etc.

Sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la Società organizza periodicamente, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, etc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.