SintesiMinerva

COOPERATIVA SOCIALE

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

SINTESI-MINERVA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS.231/01

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11
della legge 29 settembre 2000, n. 300"

SintesiMinerva

COOPERATIVA SOCIALE

EMISSIONE E MODIFICHE			
rev.	*data*	*Descrizione*	*Approvato*
0		Prima Emissione	
1	2022	Aggiornamento	CdA
2	2023	Aggiornamento	CdA
3	2026	Aggiornamento	CdA

Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà della Società Cooperativa Sociale Sintesi-Minerva. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.

SOMMARIO

1. DEFINIZIONI 7
2. PREMESSA GIURIDICA 9
1. Il decreto 9
2. I presupposti della responsabilità 11
3. I reati presupposto 13
4. Le sanzioni 16
5. Motivi di esenzione della responsabilità delle persone giuridiche 18
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SINTESIMINERVA 21
1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 21
Scopo del Modello Organizzativo 21
2. Componenti e Struttura del Modello 22
3. Destinatari del Modello 23
4. Adozione e modalità di approvazione del Modello 24
5. Modifiche e integrazioni del Modello 24
6. Approccio Metodologico 25
7. Linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria 25
8. La società e il suo sistema organizzativo 25
4. PROCESSO PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI 27
1. Identificazione e valutazione dei rischi reato 27
5. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO (OdV) 30
Attività dell'Organismo di Vigilanza e Controllo 30
Caratteristiche dell'OdV 31
Modalità di nomina dei componenti dell'ODV 31
Cessazione dall'incarico 32
Durata in carica 33
Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 33

Funzioni e poteri 34
Autonomia di Spesa 35
Collaboratori Interni ed Esterni 35
Cause d'ineleggibilità e incompatibilità 35
Funzioni dell'Organo di Controllo: Reporting nei confronti degli Organi Societari 36
Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie 37
Raccolta e conservazione delle informazioni 40
6. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E PROCURE 41
7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO 43
1. Comunicazione del Modello 43
2. Nei confronti del personale 43
3. Nei confronti dei membri degli Organi Sociali 44
4. Altri soggetti 44
8. SISTEMA DISCIPLINARE 45
1. Principi generali 45
2. Soggetti destinatari 47
3. Criteri sanzionatori 47
4. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni 48
5. Misure nei confronti del personale 48
6. Misure nei confronti dei Dirigenti 50
7. Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione 50
8. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale 51
9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 51
10. Misure nei confronti di collaboratori e di terzi 52

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE I	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PARTE SPECIALE II	REATI SOCIETARI
PARTE SPECIALE III	REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO
PARTE SPECIALE IV	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
PARTE SPECIALE V	REATI INFORMATICI E VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
PARTE SPECIALE VI	REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
PARTE SPECIALE VII	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
PARTE SPECIALE VIII	REATI AMBIENTALI
PARTE SPECIALE IX	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE
PARTE SPECIALE X	REATI TRIBUTARI
PARTE SPECIALE XI	ALTRI REATI

* * * *

ALLEGATI

ALLEGATO 1	CODICE ETICO
ALLEGATO 2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
ALLEGATO 3	DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
ALLEGATO 4	APPENDICE NORMATIVA

1. DEFINIZIONI

- Società: Società Cooperativa Sociale Sintesi-Minerva
- D.Lgs. 231/01 o "**il Decreto**": il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 dal titolo *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche o integrazioni
- Destinatari: Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto.
- Enti: Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Figure Apicali: Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- Figure Sottoposte**:** Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- Attività Sensibili: sono le attività nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di Reati;
- Linee Guida: sono le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01.
- Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- Organismo di Vigilanza (OdV): è l'Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento

- Organi Sociali: sono sia l'Organo Amministrativo che il Collegio Sindacale
- P.A.: La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei suoi confronti, anche i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio
- Partner: sono le controparti contrattuali, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
- Whistleblowing: sistema di segnalazione interna disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, volto a consentire la segnalazione di violazioni del diritto dell'Unione Europea e di disposizioni normative nazionali, nonché di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione dei dati personali e il divieto di atti di ritorsione o discriminazione.

2. PREMESSA GIURIDICA

1. Il decreto

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231* recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. In particolare, ci si riferisce alla:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l'illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell'illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica; colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle condotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati.

La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione - ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare di un *tertium genus* di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha stigmatizzato che si tratta di un *"tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell'Ente di essere esonerato dalla responsabilità, in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2. I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente. In particolare:
   - l'*interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto,
   - il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;

2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:
   - da "Figure Apicali", ovvero 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 dello stesso;
   - da "Figure Sottoposte", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

Il *requisito soggettivo* comporta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato

che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*"Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

3. I reati presupposto

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. Di seguito gli articoli del Decreto:

I) Art. 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 frode delle pubbliche forniture* (modificato dal D.lgs n.75 del 14 luglio 2020 e da ultimo dal D.L. n.105 del 10 agosto 2023 e dalla L.n. 137/2023, che vi ha incluso la turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente artt. 353 e 353-bis c.p)*"*

II) Art 24-bis – "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati" (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n.48 e modificato dall'art.1, comma 11, del decreto legge 21 settembre 2019, n. 105 *convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 e modificato, da ultimo, dalla L. n. 30/2024, che ha introdotto l'estorsione mediante reati informatici (art. 629, comma 2, c.p) e sostituito l'art. 615-quinquies con l'art. 635-quarter 1 c.p)*

III) Art. 24-*ter* – *"Delitti di criminalità organizzata"* (introdotto dal comma 29 dell'art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)

IV) Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione*, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (m*odificato dalla Legge 6 novembre 2012, n.190, dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3 e da ultimo dal D.gs n.75 del 14 luglio 2020) (modificato dalla L. n. 112/2024 e n. 14/2024: introduzione dell'art. 314-bis c.p e abrogazione dell'abuso di ufficio)

V) Art. 25-*bis* – *"Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti di riconoscimento"* (introdotto con D.L. n.350 del 25 settembre 2002 e modificato dall'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)

VI) Art. 25-*bis*.1 – *"Delitti contro l'industria e il commercio"* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99) modificato dalla L. n. 75/2026, in vigore dal 29.05.206: agropirateria, art. 517-octies, comma 4, c.p

VII) Art. 25-*ter* – "*Reati Societari*" (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002, modificato dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262, L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 L. 69/2015 e da ultimo dal D.Lgs 15 marzo 2017, n.38)

VIII) Art. 25-*quater* - *"Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"* (introdotto con L. n. 7 del 14 gennaio 2003) ampliato dal D.L. n. 48/2025, conv, L. n. 80/2025: detenzione di materiale con finalità di terrorismo, art. 270-quinquies.3 c.p

IX) Art. 25-*quater*.1 – *"Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"* (introdotto dall'art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)

X) Art. 25 quinquies – *"Delitti contro la personalità individuale"* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dall'art. 1 della L. 199/2016) modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 115/2026, in vigore dal 16.07.2026: approfittamento della vittima di riduzione in schiavitù o di tratta, art. 601.1 c.p

XI) Art. 25 sexies - *"Abusi di Mercato"* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004) modificato dalla L. n. 132/2025 e dal D.Lgs. n. 128/2026

XII) Art. 25 septies – *"Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

XIII) Art. 25 octies – *"Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio"* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'art. 3 comma 3 lett. B L. 186/2014) modificato dal D.Lgs. n. 195/2021

XIV) Art. 25-octies.1 – "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e successive modifiche) ampliato dalla L. n. 137/2023: trasferimento fraudolento di valori, art. 512-bis c.p

XV) Art. 25-octies.2 – "Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea" (introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025, in vigore dal 24.01.2026)

XVI) Art. 25-novies – "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" (introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e successive modifiche) modificato dalla L. n. 166/2024

XVII) Art. 25-decies – *"Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"* (introdotto dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

XVIII) Art. 25-undecies – *"Reati ambientali"* (introdotto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dall'art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D.lgs 21/2018) modificato dalla L. n. 137/2023, dal D.L. n. 116/2025 conv. L. n. 147/2025 e dal D.Lgs. n. 81/2026, in vigore dal 02.06.2026

XIX) Art. 25-duodecies – *"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"* (introdotto dall'art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017)

XX) Art. 25 -terdecies – *"Reati di razzismo e xenofobia"* (introdotto dall'art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n. 167 e modificato dal D.Lgs 21/2018)

XXI) Art. 25 – quaterdecies – "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" (introdotto all'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39)

XXII) Art. 25 – quinquiesdecies - "Reati tributari" (introdotti dall'art. 39 comma 2 del Decreto Legge 28/10/2019 n. 124 convertito con Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e modificati dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020) modificato dal D.Lgs. n. 87/2024

XXIII) Art. 25- sexiesdecies – *"Contrabbando"* (introdotti dal D.lgs n.75 del 14 luglio 2020) riformato dal D.Lgs. n. 141/2024, in vigore dal 04.10.2024

XXIV) Art.25 – septiesdecies – *"Delitti contro il patrimonio culturale"* (introdotti dalla Legge 22 del 9 marzo 2022 aggiornati dalla Legge n. 22/2022 e successive modifiche) modificato dalla L. n. 6/2024

XXV) Art. 25 – duodevicies – *"Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"* (introdotti dalla Legge 22 del 9 marzo 2022 aggiornati dalla Legge n. 22/2022 e successive modifiche)

XXVI) Art. 25-undevicies – "Delitti contro gli animali" (introdotto dalla L. n. 82/2025, in vigore dal 01.07/.2025)

XVII) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (*"Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata"*) che ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)

Il catalogo dei reati presupposto è oggetto di costante evoluzione normativa. La Società assicura il monitoraggio continuo delle modifiche legislative e giurisprudenziali rilevanti e provvede all'aggiornamento del Modello, della mappatura delle attività sensibili e dei relativi protocolli di controllo ogniqualvolta ciò si renda necessario.

Si segnala in particolare che la L. 23 settembre 2025, n. 132, in materia di intelligenza artificiale, ha introdotto circostanze aggravanti per l'aggiottaggio (art. 2637 c.c.) e per la manipolazione del mercato (Art. 185 TUF) commessi mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale, nonché la fattispecie di cui all'art. 171, comma 1, lett. a-ter, della L. n. 633/1941, allo stato non richiamata dall'art. 25-novies del Decreto, e ha delegato il Governo ad adeguare ulteriormente l'ordinamento. Il Regolamento (UE) 2024/1689 impone inoltre obblighi di alfabetizzazione del personale (Art. 4), applicabili dal 2 febbraio 2025, e obblighi sui sistemi ad alto rischio applicabili dal 2 agosto 2026. La Società disciplina l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nel Regolamento aziendale sugli strumenti informatici e sui sistemi di intelligenza artificiale.

La Società ha, inoltre, un Codice Etico, della Parte Speciale IV sulla salute e sicurezza sul lavoro, della Parte Speciale VI sulla criminalità organizzata e del Regolamento aziendale sugli strumenti informatici e sui sistemi di intelligenza artificiale.

4. Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto, all'art. 9, prevede:

- *sanzioni di natura patrimoniale*
- *sanzioni di natura interdittiva*
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall'art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 - oggi 81 e 82 - del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

L'art. 15 del D.lgs 231/2001 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

5. Motivi di esenzione della responsabilità delle persone giuridiche

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto, l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

Per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d) non via sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il modello di cui alla sopraccitata lettera *a)* deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere 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 Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività. Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SINTESIMINERVA

1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Scopo del Modello Organizzativo

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01 (di seguito "Decreto").

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente standardizzazione, il Modello si propone come finalità quella di:

- Individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Definire la struttura generale ed i sistemi di controllo della struttura organizzativa dell'impresa ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- Fornire la consapevolezza, alle funzioni aziendali che operano nelle aree di attività a rischio, di poter incorrere in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello in un illecito passibile di sanzioni;
- Prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.
- le disposizioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della normativa in materia di 'whistleblowing'.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

1. L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
2. La mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
3. L'attribuzione all'Organo di Controllo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
4. La verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
5. Il rispetto del principio della separazione delle funzioni, nei limiti di quanto consentito dalle dimensioni aziendali;
6. La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
7. La verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

2. Componenti e Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "**Parte Generale**" e da "**Parti Speciali**" relative ai diversi ambiti di reato.

In particolare, le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sintesi-Minerva, sviluppato in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzate:

a) il **Sistema di Organizzazione della Società**;

b) il **Codice Etico**;

c) i **Principi Generali di Comportamento**;

d) la **Mappatura delle Attività Sensibili**;

e) l'insieme delle **procedure organizzative, gestionali e di controllo** adottate dalla Società, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili.

In particolare, Sintesi-Minerva ha adottato, per i relativi ambiti di applicazione, un proprio **Sistema di Gestione Integrato** in conformità ai requisiti delle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001 in materia di Sistemi di Gestione per la Qualità
- UNI EN ISO 45001 in materia di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro
- UNI EN ISO 14001 in materia di Sistemi di Gestione Ambientale
- UNI ISO 30415 in materia di Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione
- UNI/PdR 125 in materia di Parità di Genere
- SA 8000 in materia di Responsabilità Sociale
- UNI ISO 37001 in materia di Sistemi di Gestione per la Prevenzione della Corruzione
- UNI EN ISO 15017 In materia di Servizi Funerari

Tali sistemi sono certificati da Organismi accreditati.

f) **Procedura Whistleblowing: procedura per la ricezione, gestione e trattamento delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello;**

g) Regolamento aziendale aggiornato all'utilizzo degli strumenti informatici e dei sistemi di intelligenza artificiale: disciplina l'impiego degli strumenti informatici e telematici e dei sistemi di intelligenza artificiale, in attuazione del Regolamento (UE) 2024/1689 e della L. 23 settembre 2025, n. 132

h) **l'Organismo di Vigilanza;**

i) **il Sistema Disciplinare;**

j) **il sistema di Formazione e Comunicazione**

3. Destinatari del Modello

Il presente Modello si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni e partner (nel seguito denominati i "Destinatari").

Sono dunque **destinatari diretti:**

- Amministratori
- Soci
- Quadri, impiegati ed operai
- Collaboratori e consulenti esterni comunque coinvolti in forma continuativa nelle attività di impresa, anche senza il requisito della prevalenza di impegno e/o della subordinazione.

Le indicazioni presenti nel modello devono essere comunque osservate da ogni figura esterna (sia persona fisica che giuridica) nei limiti delle azioni e delle attività gestite in forme contrattualizzate (**c.d. destinatari indiretti**) quali:

- Fornitori
- Partner
- Clienti.

4. Adozione e modalità di approvazione del Modello

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nell'adottare il suddetto Modello, individua il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

5. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e **integrazioni di carattere sostanziale** del Modello stesso sono rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sintesi-Minerva.

Ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troverà spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente o nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

6. Approccio Metodologico

La predisposizione di un modello di organizzazione e gestione efficace ai fini del D.Lgs. 231/01 e del connesso organismo di controllo è stata ponderata in relazione alle peculiarità della realtà societaria, con l'obiettivo di mantenere il sistema relazionale procedurale ed organizzativo già presente e di implementare, eventualmente, nuovi protocolli in termini di compatibilità con la struttura preesistente.

7. Linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Sintesi-Minerva conformemente a quanto previsto all'art. 6, co. 3 del Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche grazie alle Linee Guida predisposte dalle Associazioni di Categoria ("Confindustria" e "Legacoop – Produzione e Servizi")

La società ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali in esse contenute

8. La società e il suo sistema organizzativo

La Società Cooperativa Sociale Sintesi-Minerva è una Cooperativa Sociale di tipo A+B che opera nel settore dei servizi alla persona, con un ampio spettro di interventi legati anche alle fragilità. Ricomprende al suo interno servizi di carattere sia pubblico che privato, con lo scopo di offrire un servizio sempre più qualificato, caratterizzando l'impresa attraverso gli ambiti storici di intervento: le gare pubbliche, i servizi privati (anche tramite i buoni servizio ed i progetti specifici) e il rapporto con il settore di Welfare aziendale; con azioni di innovazione Sociale in relazione alla cura dell'anziano fragile, affiancato all'innovazione tecnologica ed all'arte; con ambiti operativi tesi a promuovere azioni che vedano la creazione di progetti con laboratori finalizzati anche all'inserimento lavorativo attraverso partnership con altre Cooperative; servizi in appalto presso Residenza Sociale Assistita (RSA) del territorio (attraverso attività di cucina e pulizie); inoltre, si è avuto un incremento sostanziale di una Progettazione specifica e mirata a progetti di innovazione e telemedicina con la comunità circostante.

Eroga i propri servizi in favore di varie Amministrazioni Comunali nel settore della gestione di servizi cimiteriali tramite servizi cimiteriali su gran parte del territorio toscano; Orti Sociali ed Agricoltura Sociale; Informagiovani e Centri per l'Impiego tramite servizi di orientamento al lavoro sul territorio; Progetti mirati e personalizzati di inserimento lavorativo.
Eroga servizi di front-office e accoglienza in ambito sanitario a favore di varie Aziende Sanitarie Locali sul territorio nazionale tramite erogazione di servizi amministrativi di back office, front office e call center per tutte le Aziende Sanitarie; servizi di accettazione e prelievo ematico e servizi di guardiania e portierato non armato.
Dalle informazioni disponibili risultano: la gestione integrata di cimiteri comunali affidata con procedura di gara (custodia, operazioni cimiteriali, manutenzione del verde, gestione dell'illuminazione votiva e riscossione dei relativi canoni, tenuta dei registri cimiteriali); i servizi CUP e di front office sanitario per conto delle Aziende sanitarie; la manutenzione del verde e l'agricoltura sociale; la gestione di una libreria; progetti di inserimento lavorativo di persone svantaggiate (sezione B).

Obiettivo della Cooperativa è occuparsi delle persone fragili, anche con disturbo del comportamento. L'approccio è quello di garantire assistenza qualificata, riconoscendo la fragilità come un tempo di vita. La scommessa è quella di lavorare sulle abilità residue, applicando il principio del welfare rigenerativo "TI AIUTO AD AIUTARTI".

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

È luogo di valorizzazione e rafforzamento della occupabilità delle persone in particolar modo dei soggetti più deboli. È luogo di confronto, scambio e attivazione di sviluppo locale. In particolare, la Cooperativa opera quotidianamente per contribuire ad abbassare il tasso territoriale di inoccupazione/disoccupazione delle persone in genere ed in particolare di quelle appartenenti alle fasce deboli, rispettando la saluta e la sicurezza dei collaboratori.

4. PROCESSO PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI

1. Identificazione e valutazione dei rischi reato

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.
L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "*mappatura delle attività sensibili*") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di SintesiMinerva realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del presente Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle *"attività sensibili"*, ovvero delle attività direttamente esposte ai rischi reato previsti dal Decreto o potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti.

L'analisi delle *"attività sensibili"* ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.
Fra queste:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Reati Societari e abuso di mercato
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Reati informatici e in violazione del diritto d'autore
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Reati contro l'industria e il commercio
- Reati di criminalità organizzata
- Reati ambientali
- Impiego di lavoro irregolare: intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ed impiego di cittadini terzi privi del permesso di soggiorno
- Autoriciclaggio: al riguardo la Società ritiene adeguati i protocolli / presidi adottati per i Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies, integrati con i più recenti presidi in materia di reati tributari
- Reati tributari
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Reati contro la personalità individuale
- Corruzione tra privati
- Turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente, frode nelle pubbliche forniture e traffico di influenze illecite (nell'ambito della partecipazione a gare e dell'esecuzione di appalti e concessioni pubbliche)
- Delitti contro il patrimonio culturale, limitatamente agli interventi e alle operazioni svolte in cimiteri e concessioni pubbliche)

Sono state inoltre analizzate le attività potenzialmente di supporto alla commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/01.

Il dettaglio di queste, come altre categorie di reato, sono contenute nella *"Mappatura delle Attività Sensibili"* che rappresenta un elemento costitutivo del presente Modello e uno

strumento avente caratteristiche di aggiornamento e dinamicità. In tal senso, a cura e sotto la responsabilità dell'OdV, vengono effettuate periodiche revisioni della *mappatura delle attività sensibili*, in funzione delle evoluzioni legislative e/o dei cambiamenti organizzativi e funzionali della Società.

Dall'analisi sono state escluse alcune categorie di reato che appaiono astrattamente ipotizzabili nella realtà di SintesiMinerva e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della società. In particolare:

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Mutilazione di organi genitali femminili
- Reati di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Contrabbando
- Reati transnazionali
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- Delitti contro gli animali (art. 25-7 undevicies), in assenza di attività con animali
- Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2), in assenza di rapport con Paesi o soggetti sanzionati

Le principali "attività sensibili", individuate a seguito dell'analisi dei principali processi aziendali, sono elencate nelle corrispondenti Parti Speciali.

Nel Settebre 2026 la valutazione è stata aggiornata con riferimento ai reati introdotti o modificati nel period 2024-2026; gli esiti sono riportati nel documento "Risk Assessmente 231-Aggiornamento 2026", che integra la Mappatura delle Attività Sensibili.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO (OdV)

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (nel seguito denominato l'Organismo).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, comma 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, da parte dell'organismo a ciò deputato.

Attività dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- Vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- Disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- Cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.
I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

Caratteristiche dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve:

a) essere indipendente;
b) essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) essere privo di compiti operativi e quindi essere indipendente dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;
d) realizzare un canale di comunicazione con il CDA nel suo insieme;
e) effettuare il reporting informativo anche nei confronti del Collegio sindacale quando richiesto;
f) essere in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
g) possedere i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I poteri ad esso affidati sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Sintesi-Minerva.

Modalità di nomina dei componenti dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, il compenso, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso, se non diversamente indicate dal Consiglio di Amministrazione, sono indicati nei paragrafi seguenti.
L'Organismo è composto da uno a tre soggetti e può dotarsi di congruo staff.
La nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

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

Cessazione dall'incarico

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

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

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

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

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

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

Durata in carica

Il CdA, nella delibera di nomina dell'OdV, ne definisce anche la durata.

Al termine del suo mandato, l'OdV è comunque rinnovabile.

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

Queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale (es. il Presidente o l'Amministratore Delegato) ma anche al Comitato per il controllo interno (se esistente), al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio sindacale. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Professionalità e onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente all'eventuale staff operativo a supporto, non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che i membri ed i loro collaboratori devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'OdV, si ritiene necessario che il CdA, al momento della nomina valuti per i componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

a) *Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'OdV):*
   - conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la Società;
   - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
   - capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
b) *Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'OdV):*
   - un profilo etico di indiscutibile valore;
   - oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

Tutti i componenti l'OdV devono migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

Funzioni e poteri

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

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

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

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

Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuo aziendale deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Sintesi-Minerva.
Importi di spesa superiori a quanto previsto dal budget devono essere sottoposti ad una preventiva autorizzazione da parte dell'organo dirigente.

Collaboratori Interni ed Esterni

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni. In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza, all'interno del budget di cui è dotato, avrà ampia autonomia decisionale, anche se l'incarico formale verrà sottoscritto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.
I consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

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

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Società anche attraverso i propri familiari;

- evitare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

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

Funzioni dell'Organo di Controllo: Reporting nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'OdV riporta i risultati della sua attività al vertice aziendale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale delle Società.

In particolare:

- riferisce tempestivamente su eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti
- su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- riferisce immediatamente in merito ad eventuali innovazioni introdotte sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dalla Direzione Aziendale.
- riferisce immediatamente in merito a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni

Le soluzioni relative ai flussi informativi dell'OdV devono rispondere all'esigenza di garantire un *riporto gerarchico* il più elevato possibile per fini di autonomia ed indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.
La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.
L'OdV della Cooperativa Sintesi-Minerva potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partner (commerciali e finanziari), in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di Sintesi-Minerva ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
I dipendenti ed i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti a Sintesi-Minerva, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
In tutti casi viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice di Comportamento, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Società in relazione alla violazione del Modello, del Codice etico, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale o della società di revisione - ove nominata - riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.
- All'OdV deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla società ed ogni modifica intervenga sullo stesso.

Per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è individuato quale soggetto incaricato della gestione del canale interno di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza, minimizzazione dei dati personali e tutela del segnalante, garantendo altresì il divieto di atti di ritorsione o discriminazione.

Nell'ambito delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza assicura il corretto flusso informativo verso gli organi societari competenti, nel rispetto dei limiti di legge e delle tutele previste per i soggetti coinvolti.

******

La legge prevede disposizioni in materia di whistleblowing, ovvero disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e tra queste anche i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello.

Sintesi-Minerva andrà ad adottare un sistema di gestione delle segnalazioni (whitleblowing) conforme al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937.

In conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025), il canale interno andrà a consentire segnalazioni in forma scritta, preferibilmente mediante piattaforma informatica dotata di strumenti di crittografia, e in forma orale, nonché, su richiesta, mediante incontro diretto; prevede l'avviso di ricevimento entro sette giorni e il riscontro entro tre mesi; è affidato a un gestore autonomo e specificatamente formato; è illustrato con informazioni chiare pubblicate sul sito internet della Cooperativa. La casella di posta elettronica dell'OdV non costituisce, da sola, canale idoneo. La documentazione sarà conservata per non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale.

Tale sistema è disciplinato da apposita Policy aziendale e da procedure operative che definiscono modalità, canali – anche informatici – e responsabilità per la ricezione, gestione e trattamento delle segnalazioni.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione dei dati personali e il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, in conformità alla normativa vigente e alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il sistema è oggetto di aggiornamento periodico in funzione delle evoluzioni normative, interpretative e delle migliori pratiche applicabili.

Per la parte di propria competenza, l'OdV agirà in linea con la Policy adottata ed in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

6. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E PROCURE

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

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

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Società anche ai fini della realizzazione del presente Modello.
In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per delega quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale".

I requisiti essenziali del sistema di definizione di deleghe e procure di poteri ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere cosi riassunti:

a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali, dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
b) tutti coloro che intrattengono per conto di SintesiMinerva rapporti verso terzi – e in particolare con la Pubblica Amministrazione – devono essere identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o dotati principalmente di un formale atto quale è la procura volto a delegare l'esercizio di poteri di negoziazione di stipula e di rappresentanza;
c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
    - i poteri attribuiti al delegato e al procuratore;
    - il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega;
    - il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguite;
d) il soggetto cui viene conferita a procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
e) l'atto di delega deve riportare la formale accettazione della stessa da parte del soggetto a cui è stata conferita;
f) le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

1. Comunicazione del Modello

Ai fini di dare efficace attuazione al Modello, Sintesi-Minerva intende assicurare la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dal Cda che identifica la migliore modalità di fruizione.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Direzione in merito ad iniziative per la diffusione della conoscenza, della comprensione e della sensibilizzazione dei contenuti del Modello.

Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo prendono visione del Modello e del Codice Etico e si adeguano all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

2. Nei confronti del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione in stretta cooperazione con l'OdV con l'obiettivo di promuovere la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello, del Codice Etico e dei Principi di Comportamento all'atto dell'assunzione.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata nella modalità ritenuta più efficace dalla Società.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello.

La formazione potrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La formazione del personale comprende altresì i principi del sistema whistleblowing adottato dalla Società, con particolare riferimento ai canali di segnalazione, alle garanzie di riservatezza, al divieto di ritorsione e alle responsabilità derivanti da segnalazioni manifestamente infondate effettuate con dolo o colpa grave.

3. Nei confronti dei membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

4. Altri soggetti

Per quanto concerne collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

Sintesi-Minerva identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che la Società si è data, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che la Società si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ogni responsabile di unità organizzativa (Direttore, Responsabile di Servizio, Capo Ufficio), nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le

norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

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

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/ elusione del sistema di controllo attraverso *(i)* l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero *(ii)* la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- Costituisce altresì violazione disciplinare l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni manifestamente infondate, ferma restando la tutela del segnalante che abbia agito in buona fede sulla base di elementi circostanziati.

2. Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Presidente di SintesiMinerva di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione del presente documento ai soggetti destinatari.

Il Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

3. Criteri sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- rilevanza degli obblighi violati: inosservanze (i) che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati, (ii) che integrino esse stesse reato o (iii) che riguardino prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia)

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- rilevanza degli obblighi violati;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Costituiscono in ogni caso violazioni sanzionabili, ai sensi dell'art 21, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2003: gli atti di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione; l'ostacolo o il tentativo di ostacolare la segnalazione; la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante; le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

4. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

E' previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

5. Misure nei confronti del personale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.
In relazione a quanto sopra, si prevede che:

A) Incorre nei provvedimenti di **RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO** il **lavoratore** che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, *"un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello"*. Salvo che non siano da considerare violazioni di obblighi rilevanti ai sensi della successiva lettera B).

B) Incorre nel provvedimento della **MULTA,** con i limiti stabiliti dallo stesso CCNL, il lavoratore che:

violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, *"un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello"*.

C) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO**, con i limiti stabiliti dal CCNL il lavoratore che:

nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso arrechi danno alla Società e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da *"comportamenti difformi dalle regole stabilite nel presente Modello"*. La stessa sanzione si applica anche nei casi di reiterata violazione - anche colposa - degli obblighi di cui al punto B).

D) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE** il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento *la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio*.

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di SintesiMinerva delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *"atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti"*, per cui *"si verifica una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*.

6. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che provvederà ad applicare nei loro confronti un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, verranno adottati – nel rispetto dei suddetti termini di difesa - i provvedimenti della sospensione da 15 giorni a sei mesi o del licenziamento. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

Sono fatte salve le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

7. Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, il Collegio Sindacale dovrà inoltre ai sensi dell'art.2406 c.c. convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti,

l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, sino alla revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

Nel caso in cui l'amministratore rivesta anche la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

8. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale della Società, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, il Consiglio d'Amministrazione dovrà inoltre convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti della sospensione da 15 giorni a sei mesi o della revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

10. Misure nei confronti di collaboratori e di terzi

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento in violazione, derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.