Revisione del 27.03.2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E CONTROLLO

SINERGIA 5.0. S.R.L.

PARTE GENERALE

Aggiornato al marzo 2025

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

Con il D.Lgs. n. 231/2001, recante la "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", entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica, che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

In particolare, sotto un profilo di estensione soggettiva del Decreto, si deve precisare che i destinatari delle prescrizioni dello stesso sono "gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti non destinatari delle prescrizioni di cui al Decreto, vale a dire "lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici, nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Il novero dei destinatari è, dunque, molto ampio e non sempre è di immediata individuazione la linea di demarcazione, specialmente con riferimento agli enti operativi nel settore pubblico.

Il Decreto ha introdotto, quindi, un regime di responsabilità amministrativa - riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli enti per i soli reati o illeciti amministrativi ivi previsti, commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- 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 "apicali") (art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti subordinati) (art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001).

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali, è stabilita una presunzione di responsabilità in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. In tal caso, la società non risponde, ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli

di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti sopra indicati (c.d. soggetti subordinati), 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.

In ogni caso, è esclusa qualsivoglia responsabilità a carico della società, se la stessa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, la quale, pertanto, resta regolata 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" di cui all'art. 27, comma 1, della Costituzione, lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici (ma con funzione preventiva) attraverso la previsione, direttamente in capo agli enti, di una responsabilità da fatto illecito, al fine di sollecitare gli stessi a organizzare le proprie strutture e 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.

Come si è accennato, la responsabilità degli enti di cui al D. Lgs. n. 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, per l'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 a carico dell'ente, nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.
Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo, tra le quali le più gravi sono: la sospensione di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.
Le sanzioni pecuniarie si applicano ogni qualvolta venga accertata la responsabilità dell'ente in relazione alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno degli illeciti previsti dal Decreto.
La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina in astratto un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del Decreto si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.
Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto. La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri.
L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione."
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:
- 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;
- 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 - 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 stessa.
Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il

compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

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

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

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è una normativa fondamentale del nostro ordinamento giuridico, in quanto introduce la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica. Questo decreto è stato emanato in attuazione della delega prevista dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 e rappresenta un importante passo verso l'integrazione della responsabilità penale degli organi aziendali e la responsabilità delle entità giuridiche per fatti illeciti commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

L'obiettivo principale di tale normativa è quello di allineare il sistema giuridico italiano a specifiche convenzioni internazionali, come la Convenzione di Bruxelles del 1995 e la Convenzione OCSE del 1997, per promuovere l'integrità e la legalità nel settore commerciale e più in generale nell'operato degli enti. Il decreto 231/2001, inoltre, ha ampliato il campo di applicazione dei reati imponendo nuove responsabilità alle aziende, individuando una serie di reati specifici che possono compromettere l'immagine e la stabilità finanziaria delle stesse.

1.1.1 I reati presupposto

I reati cd. "presupposto" in ordine di data di introduzione nel Decreto, indicati nell'elenco dei reati allegato al presente MOG (ALLEGATO A), sono i seguenti:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- i reati di criminalità organizzata;
- i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- i reati contro la fede pubblica;
- i reati contro l'industria e il commercio;
- i reati societari;
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- i reati relativi a pratiche di mutilazione di organi genitali femminili e i reati nei confronti della personalità individuale;

- i reati di abuso di mercato;
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di
- provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- i reati transnazionali;
- i reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci
- all'autorità giudiziaria (reati contro l'amministrazione della giustizia);
- i reati ambientali;
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- i reati di razzismo e xenofobia;
- i reati di frode in competizione sportiva;
- l'esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo
- di apparecchi vietati;
- i reati tributari;
- i reati di contrabbando.

1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Come sopra accennato, l'art. 6, comma 1, del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:
a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).
Al riguardo, appare doveroso evidenziare che, secondo la comune opinione, espressa dalla dottrina e dalla giurisprudenza nonché dallo stesso legislatore delegato nella Relazione ministeriale, in tale ipotesi si registra un'inversione probatorio.

Infatti, l'ente risponde per il fatto proprio, senza coinvolgere il principio costituzionale del divieto di responsabilità per fatto altrui. Il decreto legislativo n. 231 non delinea un'ipotesi di responsabilità oggettiva, prevedendo, al contrario, la necessità che sussista la c.d. "colpa di organizzazione" dell'ente, il non avere cioè predisposto una serie di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato; il riscontro di tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito realizzato nel suo ambito operativo.

Gravando sull'accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui all'art. 5 D.lgs. n. 231 e la carente regolamentazione interna dell'ente.

L'art. 6, comma 2, del Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

È, infine, previsto che negli enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 5, D. Lgs. n. 231/2001).

1.3 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto…se l'azione non si

compie o l'evento non si verifica") dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-novies), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4 Vicende modificative dell'Ente

Il D.lgs. 231/2001 affronta anche la questione della responsabilità patrimoniale dell'ente in relazione alle sue vicende modificative, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. In base all'articolo 27, comma 1, l'ente risponde per le sanzioni irrogate anche in seguito a queste modifiche, mantenendo la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla modifica stessa.

Nella fusione e nella scissione, l'ente risultante assume i diritti e le obbligazioni delle società partecipanti, compresa la responsabilità per i reati. Queste disposizioni mirano a garantire che le aziende non possano eludere la responsabilità attraverso cambiamenti strutturali, creando un incentivo per le stesse a mantenere un'adeguata vigilanza.

1.5 Reati commessi all'estero

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 riconosce la responsabilità delle persone giuridiche anche per i reati commessi all'estero, instaurando così un principio di extraterritorialità della responsabilità. In particolare, l'ente può essere chiamato a rispondere per reati previsti dal Decreto se questi sono stati commessi all'estero da un soggetto che riveste una posizione di responsabilità all'interno dell'ente stesso, ossia persone che ricoprono ruoli dirigenziali o sono soggette alla direzione di questi.

Perché si attivi la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, devono sussistere alcune condizioni basilari:

1. Il reato deve essere commesso da un soggetto legato all'ente da un vincolo di funzionalità, in qualità di rappresentante, amministratore, dirigente o soggetto sottoposto alla vigilanza di uno di questi.
2. L'ente deve avere la propria sede principale in Italia; in altre parole, è necessaria una presenza giuridica italiana per poter applicare la responsabilità secondo il D.lgs. 231/2001.
3. Il reato non deve essere sanzionato dal diritto penale dello Stato in cui è stato commesso il fatto. Questo elemento mira a evitare conflitti giuridici e garantire il rispetto della sovranità giuridica degli altri Stati.

Questa previsione normativa enfatizza ancora di più l'importanza di una corretta governance e di un buon modello organizzativo, poiché le aziende devono essere consapevoli del fatto che le loro operazioni internazionali possono comportare rischi legali che potrebbero tradursi in responsabilità secondo la normativa italiana. Pertanto, si raccomanda alle aziende che operano a livello globale di implementare strumenti e pratiche di compliance che tengano conto non solo delle leggi italiane, ma anche delle normative vigenti nei paesi in cui si operano.

Con la possibilità di estendere la responsabilità a situazioni transnazionali, il Decreto 231/2001 si inserisce in un contesto giuridico Europeo e Internazionale, volto a combattere fenomeni come la corruzione e il riciclaggio, promuovendo la trasparenza e l'integrità nelle pratiche aziendali ovunque queste si svolgano.

CAPITOLO 2 - LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Le Linee Guida di Confindustria forniscono un framework utile per le aziende italiane che intendono adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001. Un elemento cruciale di queste Linee Guida è l'individuazione delle aree e delle attività sensibili, ovvero quei settori aziendali più esposti al rischio di commissione di reati.

Il processo di identificazione dei rischi deve essere effettuato mediante un'analisi approfondita delle attività aziendali, puntando a:

1. **Mappatura delle Attività Sensibili**: Attraverso la revisione dei processi operativi e dei flussi decisionali, le aziende devono individuare le attività più vulnerabili in cui possono verificarsi comportamenti illeciti, come frodi, corruzione e malversazioni.
2. **Analisi dei Rischi**: Ogni area a rischio identificata viene analizzata per valutare la probabilità di occorrenza di eventi illeciti e il loro impatto sull'ente. Questo implica la considerazione di fattori interni, come la cultura aziendale e la formazione del personale, e fattori esterni, come le normative e il contesto di mercato.
3. **Predisposizione di Protocolli**: Una volta individuati i rischi, l'azienda deve stabilire protocolli specifici e procedure operative riguardanti le attività sensibili. Questi protocolli devono delineare le modalità di gestione e comunicazione e includere misure di prevenzione e controllo, come procedure di autorizzazione e segnalazione delle infrazioni.
4. **Formazione e Sensibilizzazione**: È essenziale che il personale sia formato e informato riguardo ai rischi e ai protocolli stabiliti, in modo da garantire che le procedure siano rispettate e che i comportamenti leciti siano promossi.

Le Linee Guida sottolineano come l'integrazione dei protocolli di lavoro non solo serva a mitigare i rischi, ma anche a stabilire un quadro di governance che promuova l'etica e la trasparenza all'interno dell'organizzazione.

2.2 Il "sistema di controllo preventivo"

Il sistema di controllo preventivo rappresenta un elemento fondamentale nel contesto della *compliance* aziendale, poiché è progettato per garantire che le procedure stabilite per la gestione dei rischi vengano effettivamente applicate. Le Linee Guida di Confindustria delineano i principali elementi che devono essere inclusi in questo sistema:

1. **Codice Etico**: L'adozione di un codice etico chiaro e condiviso è il primo passo verso un comportamento aziendale responsabile. Un codice etico ben definito stabilisce i valori fondanti dell'azienda e le aspettative comportamentali da parte di tutti i dipendenti.
2. **Sistema Organizzativo**: La struttura organizzativa deve essere chiara e formalizzata, con un'assegnazione precisa delle responsabilità e dei poteri a livello di dirigenza e dipendenti. La separazione delle funzioni critiche aiuta a evitare conflitti di interesse e promuove l'accentuazione di un ambiente di controllo.
3. **Procedure di Controllo**: Devono essere istituite procedure scritte per la gestione delle attività sensibili, che stabiliscano i punti di controllo e le autorizzazioni necessarie in ciascun processo. Queste procedure devono essere regolarmente monitorate e aggiornate.
4. **Comunicazione e Formazione**: La comunicazione e la formazione devono essere continue e non occasionali. Ogni lavoratore deve essere informato su eventuali aggiornamenti normativi e sulle modalità operative rinnovate per garantire la compliance rispetto al Modello.

Attraverso l'implementazione di un sistema di controllo preventivo robusto, le aziende possono non solo ridurre la probabilità di commissione di reati, ma anche costruire un ambiente aziendale che promuove valori etici e reputazione nel lungo periodo.

3 – L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SINERGIA 5.0 S.R.L..

3.1 L'assetto istituzionale

3.1.1 La forma giuridica

La Sinergia 5.0 una società responsabilità limitata con capitale sociale di € 50.000,00, con sede legale in Segrate (MI), Strada di Olgia Vecchia SNC.

La società è amministrata da un consiglio di amministrazione ed il controllo contabile è affidato ad una società di revisione.

3.1.2 L'oggetto sociale

Sinergia 5.0 S.r.l.. ha per oggetto l'attivita' di:
La societa' ha per oggetto l'attivita' di:
- centrale acquisti, nonche' contrattazione con i fornitori e commercio all'ingrosso di prodotti alimentari e non di qualsiasi tipologia;
- acquisire, costituire, organizzare e gestire negozi e reti di vendita, appartenenti anche alla tipologia dei negozi del canale drug e a tal fine svolgere attivita' di commercio, sia all'ingrosso che al dettaglio, anche tramite e-commerce, di prodotti di largo e generale consumo, alimentari e non, stabilendo con i fornitori, per conto degli operatori della g.d.o./d.o. e delle loro reti di vendita, condizioni di acquisto delle merci di largo consumo, alimentari e non;
- promuovere la conclusione e/o gestire accordi e/o rapporti di collaborazione , in proprio e per conto di terzi, con altre societa', enti o gruppi operanti nello stesso settore o in settori affini e/o complementari.
- svolgere servizi di consulenza e assistenza, e comunque servizi in generale a favore della rete dei punti vendita, ed ogni altro servizio di supporto alle attivita' degli operatori commerciali.
- realizzare progetti innovativi e di ricerca e sviluppo: ricerche di mercato, sondaggi di opinione, rilevazioni statistiche, raccolta ed elaborazione di informazioni, sviluppo di processi e prodotti innovativi, di piani di Marketing e di comunicazione ed ogni altra attivita' connessa o complementare alle precedenti.
- gestire, sia direttamente che indirettamente parafarmacie, bar, snack-bar, pasticcerie, gelaterie, ristoranti, self-service, pizzerie, rosticcerie per
La preparazione, la confezione e la vendita di cibi cotti e non e di prodotti di gastronomia in genere nonche' edicole.
- organizzare attivita' di formazione del personale degli operatori della g.d.o./d.o. e, in particolare, del personale delle reti di vendita dei prodotti di largo consumo, alimentari e non;
- organizzare e fornire servizi di varia natura in campo tecnologico, logistico, amministrativo, informatico, diretti allo sviluppo, alla valorizzazione, all'ammodernamento delle reti di vendita di prodotti di largo consumo ed in genere dell'attivita' di commercializzazione all'ingrosso ed al dettaglio;
- esercitare ogni altra attivita' di servizi, assistenza e consulenza, complementare o connessa alle precedenti.

3.1.3 Il gruppo di imprese in cui è inserita Sinergia 5.0 S.r.l..

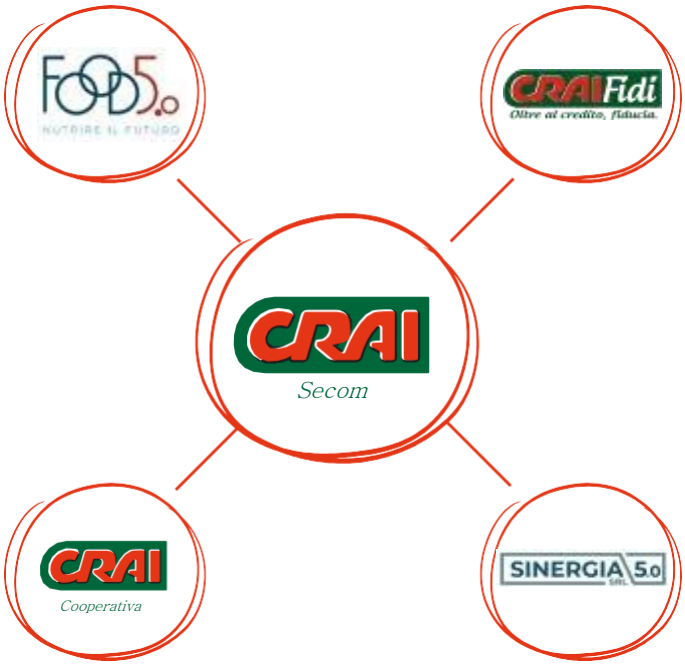
Sinergia 5.0 è inserita in un contesto di Gruppo articolato in cinque unità societarie, collegate tra loro attraverso la partecipazione nei rispettivi capitali societari ed attraverso rapporti derivanti da accordi

contrattuali.

Le altre società facenti parte di Gruppo sono:

- Crai Secom S.p.a.;
- Crai Societa' Cooperativa;
- Food 5.0 S.r.l;
- Crai Fidi S.p.a.;

La struttura del gruppo è meglio rappresentata dal seguente organigramma:



Nell'ambito dell'organizzazione sopra descritta, Sinergia 5.0. opera prevalentemente nel campo dell'intermediazione e dell'acquisto e commercio di prodotti non alimentari, contrattando esclusivamente con le società del Gruppo Crai nonché con soci e affiliati delle società del Gruppo.

3.2 Il Consiglio di amministrazione

OMISSIS

4 - IL MODELLO DI Sinergia 5.0 S.r.l..

4.1 Funzione e scopo del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Sinergia 5.0 S.r.l. è uno strumento strategico fondamentale per garantire la *compliance* alle normative vigenti, in particolare al Decreto Legislativo n. 231/2001. Esso si propone di prevenire e gestire i rischi connessi alla commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali, garantendo così la protezione dell'immagine e della reputazione dell'azienda, nonché la tutela degli interessi di tutti gli *stakeholders*.

La principale funzione del Modello è quella di fornire un quadro operativo strutturato, in grado di orientare il comportamento dei dipendenti, dei membri degli organi sociali e dei *partner*, affinché le loro azioni siano coerenti con i valori etici e normativi dell'azienda. Attraverso la formazione, la vigilanza e una cultura aziendale dissuasiva rispetto agli illeciti, il Modello favorisce la creazione di un ambiente disciplinato e responsabile.

4.1.1 Caratteristiche del Modello

Le caratteristiche principali del Modello di Sinergia 5.0 S.r.l.. includono:

- **Efficacia**: Il Modello deve dimostrarsi in grado di impedire la commissione di reati, riducendo significativamente i rischi attraverso la predisposizione di misure preventive e di controllo.
- **Specificità**: Deve adattarsi alle peculiarità delle attività aziendali, tenendo conto delle specifiche aree a rischio e dei potenziali reati applicabili nel contesto operativo di Sinergia 5.0 S.r.l..
- **Attualità**: È essenziale che il Modello venga costantemente aggiornato per rispondere a cambiamenti normativi, organizzativi o rispetto agli sviluppi del contesto operante, garantendo così la sua rilevanza e efficienza nel tempo.

4.2 La costruzione del Modello e la sua struttura

La costruzione del Modello di Sinergia 5.0 S.r.l.. è stata effettuata attraverso un processo sistematico, coinvolgendo vari livelli dell'organizzazione e consultando esperti in materia di *compliance* e normativa 231. Il Modello è stato sviluppato seguendo le seguenti fasi:

1. **Analisi del contesto**: È stata effettuata un'analisi approfondita delle attività aziendali, per identificare le aree sensibili suscettibili di violazioni e reati.
2. **Identificazione delle Attività Sensibili**: Le aree esposte a rischio di commissione di reati sono state mappate, e successivamente sono stati redatti protocolli e procedure specifiche per ciascuna area.
3. **Elaborazione della struttura del Modello**: Il Modello è costituito da:
    - **Codice Etico di Gruppo,** che definisce i principi fondamentali e le norme di condotta che devono guidare il comportamento di tutti i membri del Gruppo Crai e di coloro che operano

in suo nome.

- Una **Parte Generale**, che definisce i principi, le logiche e la struttura del modello organizzativo. In particolare, vengono illustrati i seguenti elementi: l'assetto organizzativo della società; l'istituzione, il funzionamento la composizione dell'organismo di vigilanza; il sistema sanzionatorio disciplinare; l'aggiornamento del Modello; le attività di informazione e formazione sui contenuti del modello.
- **Parti Speciali** dedicate alla gestione dei reati specifici individuati, comprendenti dettagli sulle procedure di controllo e reportage, oltre a misure sanzionatorie in caso di violazione delle norme.

4.3 I principi ispiratori del Modello

I principi che ispirano il Modello di Sinergia 5.0 S.r.l.. sono allineati con le *best practices* di *governance* e *compliance*, comprendendo:

- **Integrità**: Promuovere una cultura aziendale basata su valori etici e rispetto delle leggi.
- **Trasparenza**: Assicurare che le informazioni siano facilmente accessibili e comprensibili ai dipendenti e a tutti gli *stakeholder*.
- **Responsabilità**: Ogni dipendente, in base al proprio ruolo, ha la responsabilità di rispettare il Modello e di segnalare qualsiasi comportamento illecito.
- **Prevenzione**: Il Modello è orientato a prevenire la commissione di reati attraverso misure strutturate e controlli sistematici.

4.4 La procedura di adozione del Modello

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Sinergia 5.0 S.r.l.. avviene attraverso le seguenti fasi:

1. **Delibera del Consiglio di Amministrazione**: La decisione di adottare il Modello è formalizzata tramite delibera del Consiglio di Amministrazione, che approva il documento e ne stabilisce la validità.
2. **Comunicazione e diffusione**: Una volta adottato, il Modello viene comunicato a tutti i dipendenti attraverso canali ufficiale e con incontri di formazione e distribuzione di documentazione informativi.
3. **Formazione del Personale**: Dopo l'adozione, è fondamentale che tutti i livelli aziendali siano coinvolti in programmi di formazione specifici per comprendere appieno i contenuti del Modello, i loro obblighi e le procedure da seguire in relazione alla prevenzione dei reati.
4. **Implementazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**: Sinergia 5.0. procederà alla nomina di un Organismo di Vigilanza, responsabile del monitoraggio continuo del Modello. L'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di controllo e deve avere accesso diretto al management per garantire

l'efficacia della propria azione.

5. **Aggiornamento e revisione del Modello**: Il Modello di Sinergia 5.0 S.r.l.. non è statico. Deve essere soggetto a periodici aggiornamenti per recepire eventuali modifiche normative, cambiamenti organizzativi o per correggere eventuali inefficienze riscontrate durante la sua applicazione. L'OdV svolge un ruolo centrale in queste attività di aggiornamento, proponendo modifiche o integrazioni quando necessario.
6. **Comunicazioni ai Partner e Interlocutori Esterni**: Oltre ai collaboratori interni, anche fornitori, clienti e altri partner aziendali devono essere resi consapevoli degli standard di comportamento attesi, in linea con il Modello. Questo viene realizzato tramite comunicazioni ufficiali e l'inclusione di clausole specifiche nei contratti di collaborazione.

L'adozione del Modello da parte di Sinergia 5.0 S.r.l.. rappresenta un impegno tangibile verso l'integrità etica e legale. Essa è una parte integrante del sistema di governance, che non solo tutela l'azienda dai rischi legali, ma anche favorisce la creazione di valore nel lungo periodo, aumentando la fiducia di clienti, fornitori e investitori.

4.5 Gli altri sistemi aziendali di gestione e controllo

Al fine di coordinare il MOG con le altre procedure adottate dall'azienda, si è resa necessaria la verifica dei sistemi aziendali di gestione e controllo e delle procedure interne.

Tale attività ha particolare rilevanza nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'elaborazione del presente Modello si è tenuto conto dell'esistenza, all'interno della Sinergia 5.0 S.r.l.. di:

- organigramma aziendale e di gruppo;
- sistema delle procure e deleghe;
- documento di analisi e valutazione dei rischi, ai sensi del d.lgs. 81/2008, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che delinea un sistema di politica aziendale a cui il presente Modello si allinea.
- Procedure interne.

4.5.1 Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

OMISSIS

4.6 Individuazione delle aree di rischio.

L'opera di individuazione delle aree di rischio per la commissione dei reati da cui dipende la responsabilità dell'ente ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 ha richiesto, in via preliminare, un'analisi delle principali attività in cui si realizza l'oggetto sociale della Sinergia 5.0 S.r.l.. e l'esame dell'organizzazione delle varie strutture e funzioni aziendali.

L'organizzazione societaria è stata esaminata tenendo conto:

1) dell'atto costitutivo e dello statuto societario;
2) del sistema delle procure e delle deleghe;
3) dell'organigramma societario;
4) dell'analisi della compagine societaria;
5) dell'analisi storica delle vicende societarie;
6) sistema della prevenzione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro *ex* d. lgs. n. 81/2008.
7) del codice etico;

Alla luce dell'analisi preliminare appena riassunta, è stata isolata un'area di rischio che è intrinsecamente connessa all'esercizio dell'attività di impresa propria di Sinergia 5.0. Si tratta di un'area complessiva in cui il rischio è intrinseco, ossia insistente sull'attività di impresa a prescindere dai controlli o dai sistemi di prevenzione che, come il modello di organizzazione, gestione e controllo, possono solo minimizzare il rischio residuo.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, potrebbero avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati presupposto, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato. Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, nonché a quelle strumentali, sono altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. La mappatura delle aree a Rischio Reato effettuata è riportata nelle Parti Speciali del Modello suddivise per aree di reato di pertinenza, alle quali pertanto si rinvia.

CAPITOLO 5 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL GRUPPO CRAI

5.1 La responsabilità da reato nel contesto di Gruppo di imprese.

Il D.lgs. 231/01 non affronta espressamente il tema della responsabilità da reato dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese – pure disciplinato dal diritto societario - sicché, occorre innanzitutto affrontare il problema relativo alla applicabilità o meno della disciplina di cui al D.lgs. 231/01 ai gruppi di società.

L'art. 1, comma 2, D.lgs. 231/01, nel delineare l'ambito di applicazione del decreto, annovera tra i soggetti destinatari della normativa in commento "gli enti forniti di personalità giuridica", le "società" e le "associazioni anche prive di personalità giuridica", senza fare riferimento alcuno alle società organizzate in forma di gruppo.

In definitiva, il D.lgs. 231/01, che introduce la responsabilità amministrativa da reato degli enti derivante dalla

commissione di uno dei reati ricompresi nel catalogo dei c.d. reati-presupposto, delinea un modello di responsabilità che si attaglia precipuamente alla figura degli enti collettivi singolarmente considerati, senza, invece, disciplinare espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese.

Tale scelta di politica legislativa muove dalla considerazione che le singole società facenti parte di un Gruppo costituiscono entità autonome ed indipendenti, ciascuna dotata di una propria soggettività giuridica. Dunque, il Gruppo, come tale, risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Né discende che esso, non può essere considerato alla stregua di un "ente" e, dunque, non costituisce diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, non essendo inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del decreto 231.In altri termini, non appare in alcun modo configurabile una responsabilità diretta del Gruppo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Tuttavia, è pacifico come i singoli enti collettivi che compongono il Gruppo possano essere individualmente chiamati a rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa, purché, ai sensi dell'art. 5 del decreto, si tratti di reati commessi nel loro interesse ovvero a loro vantaggio da soggetti aventi con gli stessi un rapporto qualificato.

Una volta chiarita la possibilità di imputare la responsabilità da reato non direttamente al Gruppo, bensì alle singole entità che lo compongono, in sede di concreta applicazione del D.Lgs. 231/01 nell'ambito dei gruppi di società particolare rilevanza assume la questione relativa c.d. estensione/propagazione della responsabilità da una società ad altre appartenenti al medesimo Gruppo.

Tale questione genera due diversi ordini di riflessione: da un lato, si tratta di chiarire se, in caso di reato commesso da soggetto inserito nella organizzazione della controllante, unitamente alla responsabilità di tale società, sia configurabile anche una responsabilità della controllata e, dall'altro, se in caso di reato commesso da soggetto inserito nella organizzazione di una società controllata, unitamente alla responsabilità di questa, sia configurabile anche una responsabilità in capo alla capogruppo.

Per quanto concerne la prima questione (relativa alla configurabilità di una responsabilità ex D.lgs. 231/01 della controllata per i reati commessi da soggetti appartenenti alla capogruppo, c.d. responsabilità discendente), sembrerebbe doversi escludere la possibilità di imputare siffatta responsabilità in capo alla società controllata. Infatti, pur essendo nell'ambito dei gruppi le società controllate soggette al potere di direzione e coordinamento della controllante, ai sensi dell'art. 2359 c.c., a tali società non può certamente essere imputata, sulla base della mera appartenenza al Gruppo, alcuna responsabilità per i reati commessi da soggetti funzionalmente collegati alla controllante e nell'esclusivo interesse o vantaggio di tali società.

La questione è stata affrontata dalla Suprema Corte di Cassazione, la quale ha evidenziato la impossibilità di imputare la responsabilità da reato alle società controllate sulla scorta della mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario, precisando, altresì, la necessità, ai fini della attribuzione di tale responsabilità, di verificare la ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo a tali società. Per quanto concerne la seconda questione (relativa alla responsabilità della controllante/*holding* per i reati commessi da soggetti appartenenti alla organizzazione della controllata, c.d. responsabilità ascendente), in assenza di specifici riferimenti normativi, in dottrina si sono sviluppati diversi orientamenti, i quali hanno fornito differenti soluzioni interpretative in relazione alla posizione della società capogruppo.

Una parte della dottrina aveva accolto la tesi della configurabilità di una ipotesi di responsabilità diretta del Gruppo societario, da considerarsi quale autonomo centro di imputazione. Conseguentemente, secondo tale orientamento, qualora il soggetto abbia agito nell'interesse ovvero a vantaggio dell'intero gruppo sarà configurabile una responsabilità da reato del gruppo medesimo e, per esso, della società capogruppo, a prescindere dal fatto che essa abbia o meno tratto un effettivo vantaggio dalla condotta illecita.

Sulla scorta di tale ragionamento, tale dottrina giungeva a giustificare la estensibilità della responsabilità da reato a tutte le società facenti parti del gruppo societario.

Altro orientamento giungeva, invece, a ritenere configurabile una responsabilità diretta della capogruppo anche per i reati commessi dalle società controllate, prospettando la esistenza di una posizione di garanzia ex art. 40, comma 2, c.p., in virtù della quale sulla stessa incomberebbe un generico obbligo di vigilanza sull'operato delle controllate.

Altra parte della dottrina ha, invece, sottolineato la iniquità di siffatta soluzione interpretativa (automatica imputazione alla *holding* di una responsabilità diretta per i reati commessi dalle imprese controllate) ponendo, invece, in evidenza la necessità di valutare se la società capogruppo abbia o meno tratto un effettivo vantaggio dalla condotta illecita posta in essere, nonché il suo grado di immedesimazione ed influenza nel determinare la condotta illecita.

In definitiva, secondo tale orientamento la responsabilità amministrativa da reato della capogruppo sarebbe configurabile unicamente laddove i reati siano stati effettivamente commessi anche nell'interesse o a vantaggio della stessa e purché essa abbia avuto un ruolo concreto nella commissione degli stessi.

Anche di tale questione è stata investita la Suprema Corte di Cassazione, la quale ha precisato la impossibilità di imputare alla società controllante la responsabilità per i reati commessi nell'ambito delle società controllate unicamente sulla scorta del dato relativo alla appartenenza della società ad un Gruppo, non potendosi apoditticamente sostenere che tale appartenenza implichi necessariamente che le scelte compiute dalla

controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio per coincidere con un interesse più ampio, riferibile, appunto, all'intero raggruppamento di imprese o alla società capogruppo.

Dunque, secondo la ricostruzione operata dai Giudici di legittimità, la responsabilità della controllante o di altra società del gruppo per i reati commessi da soggetti alla stesse collegati da un rapporto qualificato non comporterebbe automaticamente la estensione della responsabilità ad altra società del medesimo Gruppo, fatta eccezione per le ipotesi in cui i soggetti apicali o subordinati di quest'ultima abbiano concorso nella commissione del reato, perseguendo un interesse proprio anche della società alla quale appartengono e che dalla commissione del reato tale società abbia tratto un effettivo vantaggio o comunque conseguito una utilità.

In altri termini, secondo l'orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità, affinché la controllante/*holding* possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi nell'ambito della controllata, occorre che nella consumazione dell'illecito, unitamente al soggetto che agisce per conto della controllata, abbia concorso una persona fisica che agisca per conto della *holding* stessa, perseguendo anche l'interesse di quest'ultima e che dalla commissione del reato la *holding* abbia tratto una specifica e concreta utilità o comunque conseguito un concreto vantaggio.

Dunque, in definitiva, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per i reati commessi nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso uno dei reati ricompresi nel catalogo dei c.c. reati- presupposto;
- il reato-presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante (c.d soggetti apicali o c.d. soggetti subordinati) abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto, fornendo un contributo causale rilevante.

Concludendo sul punto, alla luce di tale consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, affinché una determinata società del Gruppo (sia essa la controllante/*holding* ovvero una società dalla stessa controllata) possa essere ritenuta responsabile ai sensi del D.lgs. 231/01 per i reati commessi all'interno di altra società appartenente al medesimo Gruppo occorre che nella commissione del reato-presupposto concorra una persona fisica che agisca per conto dell'altra società (capogruppo o controllata) e che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità anche a tale società, dovendosi, in ogni caso, verificare la ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione con riferimento a ciascuna delle singole società chiamate a rispondere del reato.

Deve, invece, ritenersi, in ogni caso, esclusa la possibilità di una estensione/propagazione della responsabilità da reato tra più società sulla base della mera appartenenza delle stesse al medesimo Gruppo.

5.2 La struttura del modello organizzativo nel Gruppo Crai.

Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di Gruppo anche nella lotta alla criminalità all'impresa, Crai Secom ha promosso l'adozione dei modelli organizzativi, di gestione e di controllo ai sensi del Decreto nell'ambito di ciascuna delle società del Gruppo Crai e un sistema di reporting da parte degli organismi di vigilanza di tutte le società medesimo Gruppo.

I modelli adottati dalle società del Gruppo Crai condividono la struttura della parte generale del modello, il Codice Etico, la procedura whistleblowing ed il sistema sanzionatorio.

Le singole società hanno svolto un'autonoma mappatura delle aree e delle attività sensibili e hanno predisposto specifici protocolli inseriti nella parte speciale volti a prevenire la commissione dei reati.

Ogni società del Gruppo dovrà nominare un proprio Organismo di vigilanza, preferibilmente distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

5.3 Il sistema di coordinamento tra gli organismi di vigilanza.

Tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del Gruppo Crai è istituito un sistema di *reporting* che garantisce lo scambio di informazioni in ordine alla definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Tali informazioni hanno finalità conoscitiva e mirano a stimolare l'attività di verifica del Gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.

Gli Organismi di vigilanza delle Società del Gruppo dovranno comunicare annualmente agli altri OdV:

- la pianificazione annua delle verifiche e degli incontri di OdV;
- le relazioni annuali predisposte dai singoli Organismi di vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte;
- ogni violazione del modello riscontrata ed eventuali misure suggerite.

Inoltre, al fine di promuovere lo scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza del Gruppo, l'OdV di Crai Secom convocherà annualmente una riunione congiunta di tutti gli OdV per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi.

Il rapporto tra i vari Organismi di vigilanza è paritetico e a nessuno degli OdV sono riconosciuti poteri ispettivi nei confronti degli altri OdV né nei confronti delle altre società appartenenti al medesimo Gruppo.

6 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1. Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza

Il dlgs 231/01 prevede l'istituzione di un organismo di vigilanza (odv) interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificatamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne il relativo aggiornamento.
L'esistenza dell'organismo è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del modello stesso.
Sinergia 5.0 in considerazione della dimensione aziendale e in considerazione dell'attività svolta adotterà un odv in composizione monocratica.
L'odv è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità del soggetto individuato.
La durata in carica dell'OdV monocratico è di tre anni e la nomina può essere rinnovata.
La rinuncia da parte del soggetto individuato quale odv monocratico può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al CDA per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

6.2 Requisiti

La nomina quale odv è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.
Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dell'odv di Sinergia 5.0:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2382 c.c.;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27/12/1956 n. 1423 o della legge 31/05/1965 n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 13/03/1942 n. 267 (legge fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del libro V del codice civile (società e consorzi);
  - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore ad un anno;
  - per un delitto contro la Pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria.
- aver riportato in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex dlgs 231/01;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal dlgs 231/01

L'autonomia e l'indipendenza dell'odv sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'odv;
- dall'insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'odv;

All'odv sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'odv non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con Sinergia 5.0 derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale e familiare).

In tali ipotesi è tenuto ad informare immediatamente il CDA.

Professionalita':

L'odv deve essere dotato di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'organismo.

Continuita' d'azione:

L'odv deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

6.3 La revoca

L'odv può essere revocato dal CDA solo per giusta causa.

A tale proposito per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'odv - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera d) del dlgs 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Sinergia 5.0 ai sensi del dlgs 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento);

- l'accertamento, successivo alla nomina, che l'odv abbia rivestito la qualifica di componente dell' Organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa

la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del decreto), le sanzioni previste dall'art.9 del medesimo decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'odv.
In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi l'odv (ed esempio cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del CDA.
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;

6.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, all'odv di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.
A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di esercitare le funzioni di odv.
Nel caso di temporaneo impedimento il CDA, al fine di garantire la continuità d'azione, può addivenire alla sostituzione dell'OdV monocratico.

6.5 Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'odv è strettamente funzionale agli obbiettivi di efficace attuazione del modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionale della società stessa.
I compiti dell'odv sono espressamente definiti dal dlgs 231/01 al suo art. 6 comma 1 lett b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento di siffatti compiti, all'odv sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal dlgs 231/01;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli di decisione, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazione alle quali sono tenuti i responsabili delle vari settori di attività;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo ed ogni volta che lo ritenga

necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del modello.

Nello svolgimento delle proprie attività l'odv può:

- acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'odv redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CDA;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti, ed in generale a tutti coloro che operano per conto di Sinergia 5.0 .
- Sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CDA le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

a) significative violazioni delle prescrizioni del modello;
b) significative modificazioni dell'assetto interno di Sinergia 5.0 e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
c) Modifiche legislative al dlgs 231/01, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul modello Sinergia 5.0 .

- Definire e curare il flusso informativo che consenta all'odv di essere periodicamente aggiornato dai responsabili dei singoli settori di attività della società, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- Attuare un efficace flusso informativo che consenta all'odv di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del modello;
- Verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del dlgs 231/01, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello, dei contenuti del dlgs 231/01 e del Codice Etico.
- Promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Sinergia 5.0;
- Fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;

- Formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo di governo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- Segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Sinergia 5.0 e proporre le eventuali sanzioni previste nella sezione "sanzioni disciplinari" del presente modello.
- Verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del dlgs 231/01.

Il CDA dà incarico all'organismo di vigilanza al fine di curare l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali del modello, delle linee guida, dei compiti dell'odv e dei suoi poteri.

L'odv, nonché i soggetti dei quali l'odv stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CDA).

L'organismo di vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del modello.

L'odv si astiene dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dell'odv deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al dlgs 196/2003.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel modello sono conservati dall'odv in un apposito archivio (informatico e/o telematico).

6.6 Reporting dell'organismo di vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'odv relaziona direttamente al CDA di Sinergia 5.0.

L'odv riferisce al CDA annualmente, nella fase di approvazione del bilancio, in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul modello;
- agli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno di Sinergia 5.0 e/o delle modalità di svolgimento delle attività, che richiedono aggiornamenti del modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia preventivamente proceduto a sottoporla al CDA al di fuori della relazione annuale)
- al resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a

presunte violazioni delle previsioni del modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

- ai provvedimenti disciplinari e alle sanzioni eventualmente applicate da Sinergia 5.0, con riferimento alle violazioni delle previsioni del modello, dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposte per l'anno successivo.

L'odv potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal CDA qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'odv ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato.

L' odv può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CDA e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del modello.

6.7 Flussi informativi tra l'organismo di vigilanza gli altri organi della societa'

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'odv e degli altri organi sociali secondo quanto previsto dal modello e dai protocolli.

Ai fini della concreta attuazione ed efficacia del modello, è fatto obbligo ad ogni amministratore, ad ogni dipendente ad ogni consulente di comunicare puntualmente all'odv ogni fatto tra quelli indicati nell'allegato B (flussi comunicativi generali).

Le comunicazioni rivolte all'odv dovranno essere trasmesse a mezzo e-mail all'indirizzo dedicato odvsinergia@crai.org .

L'odv comunica con gli altri organi della società in maniera riservata tramite e-mail o con altra forma che garantisca riservatezza e tracciabilità della comunicazione.

CAPITOLO 7 - WHISTLEBLOWING

7.1 Procedura di segnalazione

Al fine di adeguarsi alla disciplina introdotta dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") e di integrare il sistema di segnalazione nel MOG 231, il Gruppo Crai, composto da Crai Secom S.p.a, Crai Societa' Cooperativa, Food 5.0 S.r.l., Sinergia 5.0 S.r.l e Crai Fidi S.p.a. ha adottato una

procedura interna conforme alla normativa vigente (ALLEGATO C) che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Pertanto, per qualsiasi comunicazione prevista dall'ALLEGATO B concernente illeciti amministrativi, illeciti contabili, illeciti penali, illeciti civili, atti e fatti rilevanti ai sensi del d. lgs. 24/2023 e violazioni del MOG costituenti condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 dovrà essere trasmessa mediante l'inoltro della segnalazione attraverso la piattaforma https://whistleblowersoftware.com/secure/9b0b6f46-77ea-47fd-907d-abde8c52fbf3/new , secondo la procedura di cui all'ALLEGATO C.

7.2 Protezione del segnalante

Il Gruppo Crai si impegna a garantire la protezione di chi effettua la segnalazione, assicurando che il whistleblower non subisca alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per aver esercitato il proprio diritto/dovere di denuncia.

Le misure di protezione includono:

- **Riservatezza assoluta**: Le identità dei segnalanti sono protette in tutte le fasi della gestione della segnalazione, salvo esplicito consenso altrimenti.
- **Divieto di ritorsioni**: Atti di ritorsione connessi alla segnalazione sono severamente vietati e costituiscono illeciti sanzionabili.
- **Supporto legale**: Possibilità di avvalersi di consulenze legali qualificate in caso di contenzioso relativo alla segnalazione.

7.3 Gestione e indagine delle segnalazioni

Una volta ricevuta, la segnalazione viene esaminata dal comitato (vedi ALLEGATO C, capitolo 5), che valuta preliminarmente la fondatezza e la pertinenza del contenuto. Le fasi successive includono:

- **Accertamento preliminare**: Verifica del merito delle accuse per escludere segnalazioni palesemente infondate o ingiustificate.
- **Indagine approfondita**: Qualora la segnalazione risulti credibile, il Comitato coordina un'indagine interna dettagliata, con la possibilità di coinvolgere esperti indipendenti.
- **Rapporto conclusivo**: Al termine dell'indagine, il Comitato redige un rapporto con le conclusioni e suggerisce eventuali misure correttive da adottare.

7.4 Sanzioni per segnalazioni infondate

Fermo restando l'obbligo di buona fede nelle segnalazioni, qualora emergesse che una segnalazione è stata effettuata con dolo o colpa grave e risulti infondata, Sinergia 5.0 si riserva il diritto di adottare misure disciplinari severe nei confronti del segnalante, che possono includere:

- **Provvedimenti disciplinari**: Fino al licenziamento in casi particolarmente gravi, secondo quanto previsto dal codice etico e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
- **Azioni legali**: Intraprendere azioni giudiziarie per proteggere l'azienda da danni reputazionali ingiustificati o andare incontro a richieste di risarcimento.

Attraverso un sistema di whistleblowing ben strutturato e integrato nel Modello di organizzazione e gestione e controllo, il Gruppo Crai dimostra il proprio impegno a sostenere una cultura aziendale basata su trasparenza, responsabilità e legalità, contribuendo attivamente alla prevenzione di comportamenti illeciti e alla promozione di standard etici elevati.

CAPITOLO 8 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

La formazione è un elemento cruciale per la corretta implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e per garantire che tutti i dipendenti di Sinergia 5.0 S.r.l. comprendano le loro responsabilità nell'ambito del D.lgs. 231/2001. L'azienda si impegna a predisporre programmi di formazione continua e modulata in base al livello di rischio associato alle diverse funzioni aziendali.

Le modalità di comunicazione del modello devono essere tali da garantire la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

I membri degli organi sociali, i dipendenti, i consulenti e tutti i collaboratori dovranno ricevere copia del MOG.

L'attività di comunicazione e formazione può essere affidata professionisti oppure a strutture competenti o anche all'od.

In ogni caso l'odv, quando non incaricato, verifica che l'attività di comunicazione e formazione sia idonea a realizzare la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello, dei contenuti del dlgs 231/01, degli impatti della normativa sulla attività di Sinergia 5.0 nonché la sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi contenuti nel modello.

Le iniziative di formazione includono:

- **Corsi di formazione obbligatori**: Sono erogati periodicamente per tutti i dipendenti, con contenuti

che spaziano dall'illustrazione dei principi del Modello 231, all'approfondimento delle procedure specifiche e dei comportamenti attesi.

- **Sessioni di aggiornamento**: Vengono organizzate per condividere aggiornamenti normativi e modifiche al Modello, garantendo che le conoscenze dei dipendenti siano sempre allineate con le ultime prassi aziendali.
- **Materiali didattici e guide pratiche**: Sono distribuiti ai dipendenti per supportare la comprensione e l'applicazione quotidiana delle norme e delle procedure del Modello.

8.2 Selezione ed informazione dei Fornitori e dei Partner

Sinergia 5.0 S.r.l.. riconosce l'importanza di assicurare che anche i fornitori e i partner commerciali siano allineati con i propri standard etici e legislativi. Pertanto, la società si concentra su:

- **Criteri di selezione rigorosi**: Durante il processo di selezione, i fornitori e i partner devono dimostrare il rispetto delle normative vigenti e l'adesione ai principi etici del Gruppo.
- **Clausole contrattuali specifiche**: Nei contratti sono inserite clausole che richiamano il rispetto del Modello 231 e prevedono sanzioni o la cessazione della collaborazione in caso di violazioni.
- **Workshop e comunicazioni formali**: Sono utilizzati per informare fornitori e partner sulle disposizioni del Modello e su come esse influenzano i rapporti commerciali.

8.3 Obblighi di vigilanza

Tutti i livelli dirigenziali e i responsabili delle funzioni aziendali di Sinergia 5.0 S.r.l.. hanno un ruolo attivo nell'attuazione del Modello attraverso i seguenti obblighi di vigilanza:

- **Supervisione dei processi**: I responsabili devono monitorare costantemente le attività delle proprie unità operative per garantire la conformità alle norme interne.
- **Segnalazione di anomalie**: È obbligo segnalare prontamente qualsiasi violazione o comportamento sospetto all'Organismo di Vigilanza, favorendo un ambiente di lavoro onesto e conforme.
- **Promozione di una cultura della compliance**: I dirigenti devono essere modelli di comportamento, promuovendo attivamente i valori di integrità e trasparenza all'interno dei loro team.

Attraverso questi strumenti di formazione e di comunicazione, Sinergia 5.0 S.r.l. non solo garantisce il rispetto delle normative, ma incoraggia anche lo sviluppo di una cultura organizzativa che valorizza l'integrità e la responsabilità individuale e collettiva.

CAPITOLO 9 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Principi generali

Secondo quanto definito all'art. 6 comma 2 dlgs 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del modello, lo stesso deve "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"* medesimo.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del dlgs 231/01.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzi tutto, sanzioni tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il sistema sanzionatorio di seguito illustrato, quale parte integrante del MOG, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La funzione delle sanzioni previste - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del MOG ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità della Società. Per lo svolgimento di questa attività l'OdV si servirà delle funzioni aziendali preposte. Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

a - Prestatori di lavoro subordinato dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);

b - Organi Sociali e loro componenti (C.d.A; OdV);

c - Consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.); Collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, promotori, stagista ecc); Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società interinali) - di seguito, Soggetti Terzi.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni. A norma dell'art. 2106 c.c. il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie

qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

9.2 Principio di tassatività

OMISSIS

9.3 Criteri di scelta delle sanzioni

OMISSIS

9.4 informazione e formazione

OMISSIS

9.5 illeciti disciplinari tentati

OMISSIS

9.6 implementazione del sistema disciplinare

OMISSIS

9.7 comportamenti sanzionabili dei dipendenti

OMISSIS

9.8 Il sistema disciplinare per dipendenti e soggetti terzi

OMISSIS

9.9 il sistema disciplinare per Amministratori, Sindaci e ODV

OMISSIS