



PARTE GENERALE



sede legale, amministrativa e commerciale: via milano, 20/a 22036 erba (como) italy c.p. 183
tel. 031.643608 fax 031.642292 - www.synt3.com - p. iva / c. fisc. / reg. imp. como 00228710133 - r.e.a. como 132458
unità produttive: 22036 erba via milano, 20/a via cascina california, 93 via del lavoro, 3

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto) ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

1.2. Tipologie di reato.

In un primo tempo le fattispecie di reato affrontate riguardavano reati contro lo Stato o un Ente Pubblico, e contro la Pubblica Amministrazione (nel Decreto artt. 25 e 25 *bis*).

Successivamente, nell'ambito della riforma del diritto societario, è stato esteso il regime della responsabilità amministrativa anche in relazione ai reati societari (nel Decreto art. 25 *ter*).

Ancora, la legge n. 3 agosto del 2007, n. 123, ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies* relativo ai 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*.

Ulteriori fattispecie di reato sono comunque previste dal Decreto ed altre potranno in futuro essere inserite dal legislatore e contemplate all'interno degli aggiornamenti del presente Modello.

1.3. Sanzioni.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi conseguenti a reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le principali sanzioni interdittive riguardano:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- 2) il reato è stato commesso:
 - a) da soggetti in posizione apicale, ovvero
 - b) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 3) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata (da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è determinata, invece, attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile ciascuna fra un minimo di € 258,22 ed un massimo di € 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato, tra il minimo ed il massimo legislativamente previsti, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

1.4. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

L'adozione, da parte dell'Ente, di un modello di organizzazione e gestione, lo esonera, sotto determinate condizioni, dalla responsabilità e dalle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive qualora dimostri:

- a) di aver adottato ed attuato efficacemente, attraverso il suo organo dirigente e prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) predisporre protocolli specifici finalizzati 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 a impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il legislatore, nel disciplinare il Modello che consente di escludere le sanzioni conseguenti ad un eventuale reato, fa riferimento, in linea generale, all'insieme dei criteri utilizzati per definire i tratti essenziali di un adeguato sistema di controllo interno.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione è facoltativa e non obbligatoria. L'eventuale mancata adozione non è soggetta, di conseguenza, ad alcuna sanzione, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La redazione dei modelli organizzativi in conformità alle indicazioni di tali codici conferisce a tale Modello soltanto in astratto le caratteristiche di idoneità, poiché l'Ente, affinché tale Modello sia giudicato idoneo, deve essere in grado di dimostrare non soltanto la sua adozione, ma anche l'attuazione e l'idoneità in relazione alle caratteristiche specifiche della società.

1.5. Le "linee guida" di Confindustria.

In data 31 marzo 2008 Confindustria ha approvato il nuovo testo delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" che si possono schematizzare con i seguenti punti:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi controlli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:



- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili nei seguenti:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. Il modello di organizzazione e di gestione.

2.1. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello.

La società Synt 3 S.p.A. (di seguito solo "Synt 3" o la "Società") ha ritenuto di ottemperare alle prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

L'attuazione del "Modello di organizzazione e gestione" risponde sia alla convinzione della Società che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione, sia per l'immagine della società stessa.

In questo senso l'attuazione della norma può essere considerata la continuazione delle politiche aziendali sino ad oggi adottate.

La scelta di adottare il Modello ed il Codice Etico si ritiene possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di Synt 3 affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e, conseguentemente, corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Il Modello di seguito esposto detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di gestione ed organizzazione societaria.

Nel definire il Modello sono state seguite le indicazioni del Decreto.

2.2. Funzione del Modello e dei suoi punti essenziali.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.





Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente procedurizzazione si vuole:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere questi soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni penali ed amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Synt 3, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società, oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Synt 3, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia di quelle nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto e ritenuti rilevanti per la Società;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante,
- l'attribuzione di poteri coerenti con la responsabilità organizzativa;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.3. Rapporto tra Modello e Codice Etico.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno, infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e, certamente, di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Tuttavia è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello organizzativo e Codice Etico in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbia lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti dei dipendenti e degli amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società, devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

In particolare:





- i dipendenti e i consulenti non devono:
 - a) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - b) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i dipendenti e i consulenti devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico o culturale o l'immagine della società. I regali offerti devono essere documentati al fine di consentire verifiche ed essere autorizzati. Una volta all'anno deve essere comunicata all'OdV una lista dei regali offerti, corredata dall'indicazione del loro valore. Anche i dipendenti che ricevono omaggi o benefici, sopra il valore di € 250,00, sono tenuti a darne comunicazione all'OdV che ne valuta l'appropriatezza;
- i compensi dei consulenti devono essere determinati per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura salva presentazione di giustificativo;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

2.4. Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

Il Modello adottato da Synt 3 è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali. Nella Parte Generale, a seguito della sintesi delle prescrizioni del Decreto e delle indicazioni fornite nelle Linee Guida Confindustria, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello stesso sia nel contesto aziendale sia all'esterno, ed al sistema sanzionatorio in caso di mancata osservanza delle sue prescrizioni.

La predisposizione del presente Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto.

Di seguito sono riportate, in estrema sintesi, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i "processi sensibili" sulle cui basi si è poi potuto redigere il presente Modello.

2.5 Identificazione dei Processi Sensibili

Il lavoro di analisi del contesto aziendale è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, sistema delle deleghe, ecc. ...), una visita del complesso aziendale (articolato in tre siti produttivi), e una serie di interviste con i soggetti "chiave" risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Responsabile Amministrativo, il Responsabile Vendita Calzatura, il RSPP, il medico competente, il RLS ed il consulente in materia di sicurezza)





al fine di individuare i “processi sensibili” e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo.

Questa fase preliminare si è proposta l’obiettivo di identificare i processi aziendali maggiormente esposti ai rischi di reato e di verificare la tipologie e l’efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l’obiettivo di conformità alla legge.

- Procedure aziendali nelle aree a rischio

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- I. traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. “tracciabilità”);
- II. adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

- Codice Etico

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Synt 3.

- Sistema Organizzativo

Il Sistema di Organizzazione della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza e comunicazione.

2.6. L’adozione del Modello.

Il Modello è adottato dal CdA di Synt 3 con apposita delibera, il cui verbale è parte integrante del presente documento.

Il CdA durante la riunione nomina uno degli amministratori responsabile per l’applicazione del Modello. Questi avrà il compito di verificare la costituzione e l’operatività dell’organo di controllo (l’Organismo di Vigilanza).

Considerato che il presente Modello costituisce “atto di emanazione dell’organo dirigente” ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono prerogativa del CdA di Synt 3.

Il Presidente e l’Amministratore Delegato hanno la facoltà di apportare al testo modifiche ed integrazioni solo di carattere formale.

Nella predetta delibera, tutti i membri del CdA dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Allo stesso modo il Collegio sindacale di Synt 3, presa visione del presente Modello, si impegna a rispettarlo.

Il CdA delibera in merito alle modifiche proposte dal Presidente e dall’Amministratore Delegato.

3. L’organismo di vigilanza.

3.1 L’individuazione dell’organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all’art. 6, comma 1, lett. b), il compito di vigilare sul funzionamento e





l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, diverso dall'organo dirigente (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza o OdV).

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo che l'OdV riferisca direttamente al vertice aziendale, ovvero al CdA.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Synt 3 ha scelto la composizione unipersonale dell'OdV, affidando l'incarico all'Avv. Mario Botta Via Rovelli,10 22100 COMO.

L'OdV così costituito risponde ai prescritti requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Inoltre, nello svolgimento di questa sua funzione, deve rispondere all'intero CdA ed è coordinato operativamente dal consigliere all'uopo delegato.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico sarà affidato alla sopraindicata persona con delibera del CdA, su proposta del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Synt 3 si può avvalere di altre funzioni di staff interne.

3.2. Le funzioni e i poteri.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei consulenti e dei





partner;

- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello a salvaguardare la Società dalla commissione dei Reati;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Synt 3, soprattutto nell'ambito dei "processi sensibili";
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia al cap. 6);
- dare impulso alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Synt 3 al rischio di commissione di uno dei Reati;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

3.3. Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, nei confronti del consigliere delegato e del CdA;
- la seconda annualmente, nei confronti del Collegio Sindacale e del CdA. In particolare, l'OdV presenta annualmente al CdA ed al Collegio sindacale: a) il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto





di apposita delibera; b) il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il *reporting* ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Synt 3, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al CdA, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio sindacale, il CdA, il Presidente del CdA e il consigliere delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

3.4. Altre attività di controllo e *reporting* previste dalla legge o da regolamenti interni.

L'OdV deve coordinarsi con le funzioni aziendali competenti. In particolare:

- con i Responsabili commerciali per gli aspetti relativi alle loro competenze per come previste dal Modello (ad esempio: mappatura delle attività sensibili, contrattualistica);
- con il Responsabile amministrativo per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari.
- con l'Amministratore delegato ed il Responsabile amministrativo sia in ordine alla diffusione delle informazioni che riguardano la formazione del personale, sia in ordine ai procedimenti disciplinari.

4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.

4.1. Il *reporting* verso l'OdV.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dipendenti e dei consulenti in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Synt 3 ai sensi del Decreto.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV. I consulenti, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Synt 3, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 relativo al sistema disciplinare;





- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, descritte al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati tutelati dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero relative ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, comprendenti le relative motivazioni; il tutto avendo riguardo a fatti che possono costituire ipotesi di reato previste dal Modello.

L'OdV dovrà inoltre essere informato tempestivamente di anomalie o fatti straordinari relativi ad alcune operazioni societarie tra cui:

- la variazione dei soggetti apicali;
- le variazioni rilevanti della struttura organizzativa interna della Società;
- la partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture in genere;
- l'acquisto, vendita e dismissione di partecipazioni, aziende e rami di azienda;
- l'avvio e stipula di accordi di collaborazione o di partecipazione con terzi aventi rilevanza strategica;
- i contratti di finanziamento attivi ed emissione di prestiti obbligazionari;
- i progetti di investimento specifici;
- i riassetti e le ristrutturazioni societarie anche attraverso operazioni di fusioni/scissioni;
- le operazioni sul capitale.

4.3. La raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio sindacale, al Presidente ed al consigliere delegato, nel rispetto dei doveri di riservatezza a tutela di soggetti che effettuino eventuali segnalazioni.

Compito primario dell'OdV di Synt 3 è l'esercizio dei controlli sulle attività della società relativamente ai "processi sensibili" secondo le procedure di seguito descritte, avvalendosi, del supporto di altre funzioni interne che, di volta





in volta, si rendano a tal fine necessarie.

4.4. Sistema di deleghe

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe, delle procedure adottate ed ogni successiva modifica delle stesse.

Nello specifico, le deleghe di potere e le procure sono conferite dal CdA.

5. La diffusione della conoscenza del Modello.

5.1. Selezione.

Nella selezione dei consulenti dovrà essere valutata, secondo ogni mezzo legittimamente consentito, l'affidabilità del soggetto con riferimento agli obiettivi di prevenzione di cui al Decreto.

5.2. La formazione del personale.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Synt 3 garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei "processi sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Amministratore delegato e dal Responsabile amministrativo in stretta cooperazione con l'OdV.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Synt 3 ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione. In particolare

- 1) Personale dipendente:
 - seminario iniziale;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- 2) Preposti:
 - seminario iniziale;
 - seminari periodici di aggiornamento;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- 3) Consulenti e collaboratori esterni. I consulenti ed i partner devono essere informati dell'implementazione del Modello e dell'esigenza di Synt 3 che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.



6. Il sistema disciplinare.

6.1. La funzione del sistema disciplinare.

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

6.2. Soggetti.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di Synt 3, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'erogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'OdV cura l'adozione delle procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3. Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri).

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- 1) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di



comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- 2) adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente modello.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e dell'Amministratore delegato, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

6.4. Le misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.

In caso di violazione del presente Modello da parte degli amministratori, l'OdV informa il CdA ed il Collegio sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni delle vigenti normative.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio sindacale e il CdA che provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee, tra le quali, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.5. Le misure nei confronti di Collaboratori esterni.

La violazione del presente Modello da parte di collaboratori esterni in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Le verifiche sull'adeguatezza del Modello.

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello; inoltre effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità dello stesso nella prevenzione dei reati, eventualmente coadiuvandosi con soggetti terzi.

La verifica sarà di due tipi:

1. verifica sugli atti: si procederà ad una verifica annuale dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
2. verifica delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e l'OdV





potrà proporre modifiche da concordare con Synt 3.

Inoltre verrà intrapresa una *review* delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi. All'esito della verifica, verrà predisposto un *report* annuale da sottoporre all'attenzione del CdA e del Collegio sindacale, come riportato al precedente punto 3.3.

8. Modello e Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico approvato contestualmente dal CdA.

Tuttavia il Modello, per le finalità perseguite in attuazione del Decreto, assume una portata diversa rispetto al Codice stesso.

- 1) Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che la società e le sue controllate riconoscono come propri presso tutti i dipendenti e tutti i collaboratori esterni.
- 2) Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipi di reato.





PARTE SPECIALE I

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE





1. Destinatari della Parte Speciale I.

La *Parte Speciale* concerne i comportamenti posti in essere da amministratori, dipendenti e consulenti di Synt 3.

Finalità della *Parte Speciale* è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto nel Decreto al fine di prevenire il verificarsi dei reati ivi previsti.

Nello specifico, la presente *Parte Speciale* ha lo scopo di:

- a) fornire le *regole di comportamento* e le *procedure* che gli amministratori, i dipendenti, nonché i consulenti di Synt 3 sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).

La *Parte Speciale I* riguarda i reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione (da intendersi reati commessi in danno allo Stato, ad altri Enti Pubblici e alla Comunità Europea, attuati da soggetti privati, da pubblici ufficiali o da soggetti incaricati di un pubblico servizio), tralasciando i reati riguardanti la falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori in bollo previsti all'art. 25 *bis*.

I reati sopra richiamati possono essere commessi in alcune aree aziendali e a tutti i livelli organizzativi.

Durante l'attività di mappatura delle aree a rischio è tuttavia emerso che Synt 3 non intrattiene, al momento, significativi rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione. Tuttavia, poiché il presente Modello vuole organizzare e disciplinare anche la possibile attività futura della Società, non si può trascurare oggi ciò che potrebbe divenire (più o meno) rilevante domani. Inoltre, già in passato Synt 3 ha intrattenuto e potrà in qualsiasi momento intrattenere rapporti con Autorità Pubbliche di vigilanza e controllo (ASL, Ispettorato del Lavoro, ecc.)

Di seguito vengono descritte, in sintesi, le singole fattispecie di reato previste nel Decreto agli artt. 24 e 25, contenuti nel Capo I sezione III.

In particolare, i reati che rilevano sono riconducibili a:

- a) Ipotesi di corruzione;
- b) Ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni;
- c) Ipotesi di truffa.

a) Ipotesi di corruzione

Il codice penale, al titolo II, capo I, prevede le ipotesi di corruzione, ivi comprese la malversazione e l'indebita percezione di erogazioni. Il D.Lgs. 231/2001 relativamente alla incidenza della gravità, sanziona in modo graduale le ipotesi di corruzione.

- *Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere, ritardare o rilasciare atti (determinando un vantaggio in favore dell'offerente) da intendersi ricompresi nei suoi doveri di ufficio.

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: evasione rapida di una pratica





di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una commessa). Non sono considerati rientranti nella fattispecie gli omaggi di cortesia solo se assumono caratteri di valorizzazione di modesta entità.

Si ricorda che il reato di corruzione è un reato a concorso necessario, in cui vengono puniti sia il corrotto che il corruttore (art. 321 c.p.).

Tale ipotesi di reato di "corruzione" si differenzia dalla "concussione", in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

- *Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)*

Il reato si configura allorché il pubblico ufficiale, dietro corresponsione di denaro o altra utilità, compia un atto non dovuto anche se apparentemente e formalmente regolare e quindi contrario ai "principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione". Detto atto non dovuto può ricondursi ad un atto illegittimo o illecito o ad un atto posto in essere contrariamente all'osservanza dei doveri che competono al pubblico ufficiale.

- *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)*

Anche questo reato rientra nelle ipotesi di corruzione come esaminate per i precedenti reati.

- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

Il reato pertanto si configura con la semplice promessa di danaro (o altra utilità) finalizzata ad indurre il pubblico ufficiale a compiere un atto del suo ufficio, pur con il rifiuto della promessa.

- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)*

Il reato assume la sua connotazione nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale.

- *Concussione (art. 317 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute. È ipotizzabile il concorso del privato nella concussione del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio in danno di un altro soggetto privato.

b) Ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni

Il codice penale prevede, agli artt. 316 *bis* e seguenti, i reati di "Malversazione a danno dello Stato" e di "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato".



- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti, sovvenzioni o contributi da parte dello Stato italiano, da Ente Pubblico o dell'Unione Europea destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività, non si proceda all'utilizzo o alla destinazione delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, le attribuzioni di denaro, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento in cui viene considerato consumato il reato trova coincidenza con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato ha luogo qualora – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dalla Unione Europea. In questa fattispecie, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis c.p.), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, in quanto il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va ancora sottolineato come tale ipotesi di reato assuma natura residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato (di seguito illustrata), poiché si configura solamente nei casi in cui la condotta non integri gli estremi di quest'ultimo reato.

c) Le ipotesi di truffa

- Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare per sé o per altri un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri (anche in ambito tributario) tali da indurre in errore e conseguentemente da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Il comportamento attraverso il quale si realizza il reato di truffa consiste in qualsivoglia attività che possa trarre in errore l'ente che deve effettuare l'atto di disposizione patrimoniale.

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire in modo indebito erogazioni pubbliche. L'elemento qualificante rispetto al reato appena esaminato (art. 640 c.p.) è costituito dall'oggetto materiale della frode in quanto "per erogazione pubblica" va intesa "ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, di Enti Pubblici o dalle Comunità europee".

Tale fattispecie può realizzarsi qualora si pongano in essere artifici o raggiri idonei ad indurre in errore il soggetto erogante, come, a titolo esemplificativo, nel caso di trasmissione di dati non corrispondenti al vero oppure predisponendo una documentazione falsa al fine di ottenere un'erogazione pubblica.



- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto, arrecando così un danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti deliberati superiore a quello ottenuto legittimamente. Detto reato si differenzia dal reato di truffa in quanto l'attività fraudolenta riguarda il sistema informatico e non la persona, e può concorrere con il reato di "Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico" previsto dall'art. 615 ter c.p.

2.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Per **Pubblica Amministrazione** si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Per **istituzioni pubbliche** si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: le amministrazioni dello Stato (Amministrazione Finanziaria, Autorità Garanti e di Vigilanza, Autorità Giudiziarie, ecc.), le aziende dello Stato, le regioni, le province, i comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle comunità europee, nonché dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto, a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee.



Per **pubblico ufficiale** si intende un soggetto, pubblico dipendente o privato, che concorre a formare o forma la volontà dell'Ente Pubblico ovvero lo rappresenta all'esterno; un soggetto munito di poteri autoritativi e di certificazione. A titolo meramente esemplificativo sono considerati pubblici ufficiali: ufficiale giudiziario, consulente tecnico del giudice, esattore di aziende municipalizzate, portalettere e fattorino postale, consiglieri comunali, tecnici comunali, ufficiale sanitario, notaio, dipendenti degli enti pubblici.

Per **incaricato di pubblico servizio** si intende un soggetto che pur svolgendo un'attività pertinente allo Stato o ad un altro Ente pubblico non è dotato dei poteri tipici del pubblico ufficiale e, d'altra parte, non svolge funzioni esclusivamente materiali.

A titolo meramente esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori dell'Enel, lettori dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori.

3. Processi "sensibili" di Synt 3 nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.



sede legale, amministrativa e commerciale: via milano, 20/a 22036 erba (como) italy c.p. 183
tel. 031.643608 fax 031.642292 - www.synt3.com - p. iva / c. fisc. / reg. imp. como 00228710133 - r.e.a. como 132458
unità produttive: 22036 erba  via milano, 20/a  via cascina california, 93  via del lavoro, 3



I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato e tale da comprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri).

Vengono pertanto definite aree a rischio tutte quelle aree aziendali che, per lo svolgimento della loro attività, intrattengono o potranno in futuro intrattenere rapporti con le pubbliche amministrazioni.

Le attività di Synt 3 che sono state ritenute esposte maggiormente a rischio, ovvero i "processi sensibili", sono riconducibili alle seguenti fattispecie:

- A. Gestione dei rapporti con istituzioni ed enti pubblici;
- B. Gestione degli ordini, delle commesse e delle forniture.

Il Consiglio di Amministrazione di Synt 3 potrà disporre, qualora ne ravvisi la necessità, ulteriori integrazioni dei suddetti "processi sensibili" definendo, se del caso, gli opportuni provvedimenti operativi.

Le aree a rischio reato così identificate hanno costituito il punto di riferimento nella definizione delle procedure di controllo da implementare ai fini dell'adeguamento dell'attuale sistema di controlli interno.

La tipologia e la periodicità delle procedure di controllo implementate sulle diverse aree a rischio reato sono state definite tenendo in considerazione la rilevanza dei singoli punti di contatto con la Pubblica Amministrazione.

4. Procedure adottate.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- b) formalizzazione adeguata.

4.1. Destinatari e principi generali di comportamento.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori e dipendenti ("Esponenti Aziendali") operanti nelle aree di attività a rischio nonché da Collaboratori esterni, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito, tutti definiti i "Destinatari").

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto – a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, ed a carico dei Collaboratori esterni, tramite apposite clausole contrattuali – di:

- 1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- 3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato considerate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti (sanciti anche dal Codice etico adottato nell'ambito della Società) è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice Etico, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o





comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico. I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;

- c) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- d) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- e) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- f) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- 1) i rapporti nei confronti della P.A. per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla nomina di un apposito responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree di attività a rischio;
- 2) gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito;
- 3) nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, fatto salvo quanto previsto all'art. 4.2 lettera g);
- 4) le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- 5) coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

4.2. Procedure specifiche generalmente applicate.

Ai fini dell'attuazione delle regole e dei divieti elencati, devono essere rispettate le procedure qui di seguito descritte, oltre alle Regole e Principi Generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello.

Le regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di Synt 3 in territorio italiano, sia all'estero.





- a) ai soggetti che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto di Synt 3 è conferito potere in tal senso dal CdA e/o dal Presidente del CdA della Società (con apposita delega per i dipendenti e gli organi sociali, ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati);
- b) in seguito a criticità di rilievo o conflitto di interesse che sorgano nell'ambito del rapporto con la P.A. deve esserne informato l'OdV con nota scritta;
- c) i contratti tra Synt 3 e i consulenti esterni devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- d) i contratti con i consulenti esterni devono contenere clausole standard, definite di comune accordo dall'OdV, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- e) nei contratti con i consulenti esterni deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle sue implicazioni per la società, e di impegnarsi al rispetto del Decreto;
- f) nei contratti con i consulenti esterni deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (es. clausole risolutive espresse, penali);
- g) di norma nessun pagamento oltre Euro 900,00 può essere effettuato in contanti, se non esplicitamente autorizzato dall'Amministratore Delegato;
- h) le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di contributi o finanziamenti devono contenere solo elementi veritieri, nonché l'impegno della società beneficiaria, in caso di ottenimento degli stessi, all'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti, secondo le finalità previste dalla specifica normativa di riferimento;
- i) coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, etc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.

4.3. Gestione dei rapporti con istituzioni ed enti pubblici.

Gestione e Trasporto rifiuti: la gestione e il trasporto di tutti i rifiuti è affidata a società terze munite delle necessarie autorizzazioni.

Enti certificatori: i rapporti sono tenuti dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile Amministrativo. I soggetti incaricati dalle rispettive società per il rilascio e/o l'aggiornamento delle certificazioni richieste si relazionano poi, autonomamente, con i soggetti che ritengono opportuno intervistare e controllare nel corso delle loro visite ispettive.

ASL, Ispettorato del Lavoro, ecc.: i rapporti sono tenuti dall'Amministratore Delegato, dal Responsabile Amministrativo e dal RSPP.

Vigili del fuoco: i rapporti sono tenuti direttamente dal RSPP e dai consulenti esterni incaricati di occuparsi del rilascio delle relative certificazioni/autorizzazioni.



5. Compiti dell'OdV.

I compiti di vigilanza dell'OdV concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione sono i seguenti:

- raccolta ed armonizzazione di tutte le procedure interne e del sistema di deleghe e procure aziendali per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne e del sistema di deleghe e procure aziendali per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi disposizione degli accertamenti ritenuti necessari ed opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- implementazione del sistema informatico interno di ausilio alla diffusione delle regole contenute nel modello e nel Codice Etico e di soluzione dei dubbi interpretativi eventualmente posti dai destinatari.

L'OdV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza, con le cadenze stabilite nella *Parte Generale* di questo Modello (art. 3.3).

6. I controlli dell'OdV.

L'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sopra descritti, diretti a verificare la corretta applicazione delle procedure e l'esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello (esistenza e adeguatezza della relativa procura, limiti di spesa, reporting verso gli organi deputati, etc.).

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Inoltre, l'OdV può attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, secondo quanto riportato nel punto 4.2 della *Parte Generale*. Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza avendo come unici referenti gli Organi Sociali di cui al punto 4.3. della *Parte Generale*.



REATI SOCIETARI



sede legale, amministrativa e commerciale: via milano, 20/a 22036 erba (como) italy c.p. 183
tel. 031.643608 fax 031.642292 - www.synt3.com - p. iva / c. fisc. / reg. imp. como 00228710133 - r.e.a. como 132458
unità produttive: 22036 erba via milano, 20/a via cascina california, 93 via del lavoro, 3



1. Destinatari della Parte Speciale II.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da:

- ex art. 5 lett. a) del Decreto: presidente, componenti del consiglio di amministrazione, responsabile amministrativo.
- ex art. 5 lett. b): lavoratori subordinati operanti nell'ambito dell'amministrazione.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Decreto al fine di prevenire il verificarsi dei reati c.d. societari.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le regole di comportamento e le procedure che gli amministratori ed i dipendenti, nonché i consulenti di Synt 3 sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV, e ai responsabili delle funzioni aziendali che cooperano con lui, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I reati societari (art. 25 ter del Decreto)

La Parte Speciale II riguarda i reati societari.

In tema di disciplina degli illeciti penali ed amministrativi delle società, le apposite norme, riformulate dal D.Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, sono accolte nelle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e precisamente dall'art. 25 ter.

Considerato che Synt 3 non ha direttori generali e dirigenti, né è in liquidazione, i reati di seguito elencati verranno analizzati solo nella prospettiva degli amministratori e dei sindaci. Non è tuttavia da escludersi il concorso nella commissione degli stessi anche da parte di altri soggetti (es. dipendenti), purché ricorra l'elemento soggettivo richiesto dalle fattispecie incriminatrici.

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).

Salvo quanto previsto dall'articolo 2622 c.c., si realizza il delitto di false comunicazioni sociali qualora gli amministratori e i sindaci, con l'intenzione d'ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione. Essi sono puniti con l'arresto fino a due anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%.





In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi di esclusione della punibilità, agli amministratori ed ai sindaci sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.).

Si realizza il delitto di false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori qualora gli amministratori e i sindaci, con l'intenzione d'ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, procurano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori. Essi sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'un per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi di non punibilità, agli amministratori ed ai sindaci sono comunque irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.).

Il reato riguarda la tutela della integrità del capitale sociale e si compie allorché gli amministratori, in assenza di legittima riduzione del capitale sociale, provvedano alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o alla liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.



Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).

Allo scopo di garantire l'integrità del patrimonio sociale la norma prevede alcune precise limitazioni circa la distribuzione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti.

Il reato consiste nella ripartizione di utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Si osserva peraltro che la restituzione degli utili percepiti o la ricostituzione delle riserve indisponibili prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato (la norma, tuttavia, non evidenzia chi debba provvedere alla restituzione).

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali (art. 2628 c.c.).

Il reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali che cagionino una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Si fa osservare che se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).

La norma è posta a tutela della effettività ed integrità del capitale sociale, considerata la sua funzione di garanzia patrimoniale nei confronti dei terzi.

Il reato – perseguibile solo a querela della parte lesa – si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di operazioni di riduzione del capitale sociale o di operazioni di fusione con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori. Si fa osservare che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.).

Il reato si configura quando viene formato o aumentato in modo fittizio il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; quando vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote; quando vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

La norma tende a penalizzare le valutazioni irragionevoli sia in correlazione alla natura dei beni valutati sia in correlazione ai criteri di valutazione adottati.

Infedeltà patrimoniale (art. 2634 c.c.).

La disposizione sanziona gli amministratori che, avendo un interesse confliggente con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto o vantaggio, concorrono a deliberare atti di disposizione del patrimonio sociale, causando intenzionalmente, alla società, un danno patrimoniale.



Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità (art. 2635 c.c.).

La disposizione sanziona gli amministratori che a seguito di una dazione ovvero di una promessa di utilità compiono od omettono atti in violazione di obblighi inerenti al loro ufficio causando intenzionalmente alla società un danno patrimoniale.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.).

La norma è posta a tutela del corretto funzionamento della società.

Il reato – di natura dolosa – consiste nell’impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti con utilizzo di altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

3. Processi sensibili di Synt 3 nell’ambito dei reati societari.

I principali processi sensibili che Synt 3 ha individuato al proprio interno sono i seguenti:

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (es. bilancio d’esercizio);
- operazioni relative al capitale sociale.

Ai fini di una migliore adozione delle procedure di seguito indicate, si precisa che attualmente il reparto amministrativo della Società svolge attività oltre che amministrativa e di elaborazione dati contabili, anche di gestione del personale e di elaborazione paghe e contributi.

4. Procedure adottate.

4.1. Il sistema.

Nell’espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli amministratori e i dipendenti di Synt 3 (nonché i consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare:

- a) le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della società ed il sistema di controllo della gestione;
- b) il Codice Etico;
- c) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* (descritte nella Parte Generale del Modello cap. 4.1.) della società;
- d) in generale, la normativa italiana applicabile.

4.2. Principi generali di comportamento.

I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli amministratori e ai dipendenti di Synt 3.





È fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle riportate al precedente capitolo 2 (art. 25 *ter* del Decreto).

La presente Parte Speciale prevede, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

a) *rispettare le norme di legge e le procedure aziendali interne in tutte le attività connesse alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali tenendo un comportamento corretto, trasparente e collaborativo.*

Con riferimento al comportamento richiesto si specifica ulteriormente che è vietata:

- la rappresentazione o trasmissione di dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società per la redazione di bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali e l'informativa societaria in genere;
- l'omissione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

b) *Osservare tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.*

Con riferimento al comportamento richiesto si specifica ulteriormente che è vietata:

- la restituzione di conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- la ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- l'acquisto o la sottoscrizione di azioni della società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, ledendo così l'integrità del capitale sociale;
- l'effettuazione di operazioni di riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- l'effettuazione di aumenti (o formazione) fittizia del capitale sociale, attraverso l'attribuzione, in sede di aumento del capitale sociale, di azioni per un valore inferiore al loro valore nominale.

c) *Assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.*

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di porre in essere comportamenti che impediscano o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale.



4.3. Procedure specifiche generalmente applicabili.

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 4.2, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

- a) *comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;*
- b) *operazioni relative al capitale sociale;*
- c) *amministrazione, bilancio e fiscale;*
- d) *gestione della finanza e della tesoreria;*
- e) *gestione del patrimonio immobiliare.*

a) Comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

Le comunicazioni aventi carattere di informativa finanziaria (quale, ad esempio, il bilancio d'esercizio) sono redatte in base alle specifiche procedure aziendali in essere ed in modo tale da prevedere la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consenta:

- la tracciatura dei singoli passaggi;
- l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema.

Al fine di garantire una completa applicazione delle procedure esistenti, si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- la predisposizione di un programma di formazione di base rivolto a tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e degli altri documenti connessi, in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili sul bilancio, curando, in particolare, sia la formazione dei neo assunti, sia l'effettuazione di corsi di aggiornamento periodici;
- l'istituzione di meccanismi idonei ad assicurare che le comunicazioni periodiche ai terzi siano redatte con il contributo di tutte le funzioni interessate al fine di assicurare la correttezza del risultato e la condivisione dello stesso. Tali meccanismi comprenderanno idonee scadenze, la definizione dei soggetti interessati, gli argomenti da trattare, i flussi informativi, il rilascio di apposite certificazioni.

b) Operazioni relative al capitale sociale.

Tutte le operazioni sul capitale sociale di Synt 3, nonché la costituzione di società, l'acquisto e la cessione di partecipazioni, le fusioni e le scissioni devono essere proposte ed approvate dal CdA con assemblea straordinaria.

c) Gestione bilancio.

Il bilancio e la relativa fiscalità sono gestiti da uno studio commercialista, Studio Maviglia e Associati.

La documentazione viene trasmessa mediante supporto cartaceo e informatico, generalmente consegnata di



persona dal responsabile amministrativo.

Il processo è sovrinteso dal responsabile amministrativo e condotto dagli addetti amministrativi in base alle competenze di ciascuno.

d) Gestione finanza e tesoreria.

- I rapporti con le banche sono sovrintesi e autorizzati dal responsabile amministrativo e gestiti dall'amministrazione. Tali rapporti sono in sintesi:
 - la gestione dei movimenti bancari "tradizionali" (autorizzati tramite firma);
 - la gestione movimenti bancari tramite *remote banking* (autorizzati tramite password).
- La gestione dei finanziamenti di medio/lungo periodo, sono sovrintesi dal responsabile amministrativo e gestiti dall'amministrazione. Essi consistono in:
 - richiesta di mutui chirografari (autorizzati tramite firma);
 - richiesta di mutui su specifiche operazioni (autorizzati tramite firma);
 - gestione operazioni di leasing (autorizzati tramite firma).

e) Gestione crediti.

I crediti verso clienti devono essere assicurati con Euler Hermes Italia, garantendosi un'autonomia operativa (senza previa autorizzazione) sino ad € 11.000,00.

5. I controlli dell'OdV

L'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio di reati societari, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Inoltre, l'OdV può attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, secondo quanto riportato nel capitolo 4 della *Parte Generale*.

Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza avendo come unici referenti gli Organi Sociali di cui al capitolo 3.3. della *Parte Generale*.



PARTE SPECIALE III

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

1. Introduzione.

La legge 3 agosto 2007, n. 123 – mediante l'introduzione dell'art. 25-septies nel corpo del D.Lgs. 231/2001 – ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, comma 3, c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, da legali rappresentanti, datori di lavoro, dirigenti e/o preposti.

Il reato di **omicidio colposo** è previsto dall'art. 589 del codice penale, il quale dispone:

“Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici”.

Le **lesioni personali colpose** – art. 590 codice penale – sono considerate **gravi** qualora concorra una delle circostanze di cui all'art. 583, comma 1, codice penale, e segnatamente:

- 1) *se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- 2) *se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.*

Le lesioni sono invece considerate **gravissime** se dal fatto deriva (art. 583, comma 2, codice penale):

- 1) *una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- 2) *la perdita di un senso;*
- 3) *la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*
- 4) *la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.*

L'elemento comune alle tre fattispecie di reato è la **colpa**, così definita dall'art. 43 del codice penale: *“Il delitto: [...] è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline [...]”.*



2. Sanzioni applicabili.

Nel caso in cui i reati di cui al paragrafo precedente vengano commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, all'ente potranno essere applicate, secondo le regole del processo penale, le seguenti sanzioni:

Interdittive

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca di licenze e concessioni
- divieto di contrarre con la P.A.
- esclusione o revoca di finanziamenti e contributi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Pecuniarie

- da un minimo di 25.822,84 euro ad un massimo di 1.549.370,69 euro.

3. Adempimenti della società in osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

La materia della salute e sicurezza dei lavoratori rientra tra le fattispecie di reato ricomprese nel D.Lgs. 231/2001. Pertanto Synt 3, al fine di perseguire l'obiettivo di garantire la prevenzione e la sicurezza della salute dei lavoratori:

- ha nominato mediante delega del CdA (**Allegato 1**) il consigliere delegato alla prevenzione degli infortuni e alla sicurezza dei luoghi di lavoro ("consigliere delegato alla sicurezza"), il quale è tenuto a garantire la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'igiene sui luoghi di lavoro ove si svolge l'attività aziendale;
- mediante la medesima delega il CdA ha conferito al consigliere delegato alla sicurezza poteri di spesa che consentono, in caso di emergenza, di intervenire, tempestivamente ed in autonomia, al fine di evitare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- ha nominato, con delega al consigliere delegato alla sicurezza (**Allegato 2**), un Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) per il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali;
- mediante il consigliere delegato alla sicurezza ed in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, ha valutato i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, in conformità al T.U. 81/2008;
- ha elaborato, con l'ausilio del consigliere delegato alla sicurezza, il Documento di Valutazione dei Rischi, composto da :
 - a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
 - c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).
 - d) la previsione dell'adeguamento alle leggi relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e





biologici nel rispetto degli standard tecnico-strutturali.

Tale documento deve essere sottoposto ad una revisione ogni qual volta vengano modificate le condizioni tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda;

- ha svolto con la collaborazione del consigliere delegato alla sicurezza e dell'RSPP un capillare programma di formazione a carattere generale rivolto a tutti i lavoratori, e corsi specifici per formare/sensibilizzare su problematiche di sicurezza il personale direttamente interessato. Si precisa, al riguardo, che, alla data di approvazione del presente Modello, tale programma è ancora in corso di svolgimento;
- ha nominato, mediante conferimento d'incarico, un medico incaricato di occuparsi del piano sanitario (**Allegato 3**);
- ha organizzato un servizio di prevenzione e protezione dei rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, designando i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e di pronto soccorso. I suddetti dipendenti hanno frequentato corsi di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

I lavoratori hanno proceduto alla nomina del proprio rappresentante per la sicurezza attraverso l'elezione a maggioranza dei votanti (**Allegato 4**).

In accordo con quanto previsto dal T.U. 81/2008, il RSPP, il personale responsabile ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza posseggono i requisiti richiesti dalla legge per l'esercizio delle suddette funzioni, nonché hanno frequentato i relativi corsi di formazione.

4. Procedure operative.

All'interno di Synt 3, sono state adottate le seguenti disposizioni operative in relazione alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- **Registro infortuni:** gli infortuni sul luogo di lavoro vengono registrati indicando: data dell'infortunio, data di ripresa del lavoro, cognome e nome dell'infortunato, età, reparto e qualifica professionale, descrizione delle cause dell'infortunio, tipo di infortunio e sue conseguenze. La tenuta di tale documento viene verificata dal consigliere delegato alla sicurezza, dal RSPP, dal medico competente e dall'ufficio del personale;
- **Piano sanitario:** a cadenze prestabilite vengono effettuate visite mediche sulle persone dei dipendenti ad opera del medico incaricato; le stesse sono costituite altresì da esami clinici che si differenziano in base alla mansione del dipendente. Il tipo e la frequenza degli esami svolti nei confronti dei dipendenti sono specificamente predeterminati. La gestione dell'operatività del piano sanitario è affidata al medico competente, mentre la verifica di tale gestione viene effettuata dal RSPP;
- **Macchinari e attrezzature:** attraverso consulenti esterni la Società effettua una preliminare valutazione delle attrezzature, delle macchine e degli impianti, richiedendo ai fornitori le certificazioni relative alla sicurezza ed al rispetto degli standard di legge. Viene inoltre effettuata una costante manutenzione ordinaria e straordinaria.
- **Formazione del personale:** la formazione del personale viene effettuata a seconda del tipo di mansione svolta e





anche rispetto alle conoscenze linguistiche, utilizzando apposite schede (anche elettroniche) che vengono compilate per attestare il tipo di corso frequentato. In particolare, la formazione ha riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione, caratteristici del settore o comparto di appartenenza della Società.

I corsi di formazione vengono svolti con una certa periodicità in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi, ed il personale è sottoposto anche a test di apprendimento. La formazione è diversificata a seconda che sia rivolta a operai, impiegati o quadri.

La formazione deve in ogni caso avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

Con particolare riferimento alla figura dei preposti, deve essere curata un'adeguata e specifica formazione, nonché un aggiornamento periodico in relazione ai loro compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della loro formazione devono comprendere:

- d) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- e) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- f) valutazione dei rischi;
- g) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

La formazione del personale viene seguita direttamente dal consigliere delegato alla sicurezza e dal RSPP.

– **Regole di comportamento:** i dipendenti di Synt 3 sono tenuti all'osservanza delle seguenti regole di condotta:

- a) considerare prevalente l'interesse della Società a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto all'interesse economico;





- b) valutare gli effetti delle proprie condotte in relazione al rischio di infortuni sul lavoro;
- c) osservare le disposizioni impartite dal Datore di Lavoro e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
- e) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge o disposti dal medico competente;
- f) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- g) non rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo esistenti sulle attrezzature o nei luoghi di lavoro;
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- i) segnalare immediatamente il cattivo funzionamento delle attrezzature ovvero dei dispositivi di sicurezza;
- j) segnalare immediatamente al preposto o al Datore di Lavoro l'esigenza di implementare disposizioni, procedure o dispositivi necessari a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- k) segnalare immediatamente le situazioni di pericolo ed intervenire nelle situazioni di urgenza soltanto entro le proprie capacità e competenze.

Il mancato rispetto degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori da parte dei soggetti destinatari del Modello e dei lavoratori verrà sanzionato secondo le norme previste dal presente Modello, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto e dall'art. 30 D.Lgs. 81/08.

Il sistema sanzionatorio adottato da Synt 3 ha la funzione di garantire l'efficace attuazione del Modello nonché delle norme e delle procedure in esso contenute.

5. Flussi informativi verso l'OdV e sanzioni.

L'OdV deve essere informato di nuovi conferimenti o revoche di poteri relative ai soggetti indicati all'interno del presente Modello. In particolare l'OdV dovrà essere informato nel caso di:

- revoca della delega al consigliere delegato alla sicurezza e nuova nomina;
- revoca RSPP e nuova nomina;
- revoca conferimento d'incarico al medico competente e nuovo conferimento;
- elenco dipendenti responsabili delle misure di prevenzione incendi e di pronto soccorso.

Il consigliere delegato alla sicurezza è tenuto ad informare l'OdV dell'apporto di eventuali modifiche al Documento di Valutazione dei Rischi.

Per quanto riguarda il sistema sanzionatorio, l'OdV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza, con le cadenze stabilite nella *Parte Generale* di questo Modello (art. 3.3). Nel caso in cui dagli accertamenti dell'OdV emergesse la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente *Parte Speciale*, l'OdV dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti di loro rispettiva competenza.





Allegati Parte Speciale III

Allegato 1: Verbale del C.d.A. con delega in materia di prevenzione degli infortuni e sicurezza dei luoghi di lavoro

Allegato 2: Verbale del C.d.A. con nomina RSPP

Allegato 3: Conferimento d'incarico al medico competente

Allegato 4: Comunicazione elezione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

