



LABCAM SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

INDICE

PARTE GENERALE	4
1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	5
1.3 FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO (AGGIORNATO ALLA DATA DEL 1° FEBBRAIO 2022 (ULTIMO PROVVEDIMENTO LEGGE 23 DICEMBRE 2021, N. 238)	6
1.4 REATI TRANSNAZIONALI.....	13
1.5 SISTEMA SANZIONATORIO	13
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE	13
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	14
2 MISSION DI LABCAM E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	15
2.1 MISSION E CORE BUSINESS	15
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	16
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI LABCAM.....	17
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LABCAM.....	17
3.1 DESTINATARI	17
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	17
3.3 FINALITÀ DELLA PRESENTE RIEMMISSIONE DEL MODELLO	19
4 STRUMENTI DI GOVERNANCE: PROTOCOLLI E PROCEDURE RILEVANTI.....	19
4.1 LE VALENZE DELLE CERTIFICAZIONI ISO, IL DVR E ULTERIORE DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	19
4.2 NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA INTEGRITÀ E TRASPARENZA E ADOZIONE DEL PTPCT.....	21
5. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO: LA ATTIVITA' DI RISK ASSESSMENT E LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI"	22
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
6.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LABCAM	31
6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
6.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI.....	35
6.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	37
7. WHISTLEBLOWING	37
7.1 LA PROCEDURA DI "GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI SOSPETTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231" (WHISTLEBLOWING)	38
7.2 AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING E CANALI PER LE SEGNALAZIONI	40
8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	41
8.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	41
8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI	41
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRIGENTE	43
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	43
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL SINDACO UNICO.....	44
8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	44
8.7 SANZIONI APPLICABILI AI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI ("WHISTLEBLOWING")	44
9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	44
9.1 PREMessa	44
9.2 DIPENDENTI.....	45
9.3 PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	45
10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	45
11. MATRICE DI RESPONSABILITÀ'	46



PARTE SPECIALE 01	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PARTE SPECIALE 02	REATI SOCIETARI
PARTE SPECIALE 03	REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
PARTE SPECIALE 04	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI UTILITÀ ILLECITE, AUTORICICLAGGIO
PARTE SPECIALE 05	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DAT
I	
PARTE SPECIALE 06	REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE
PARTE SPECIALE 07	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
PARTE SPECIALE 08	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI
PARTE SPECIALE 09	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
PARTE SPECIALE 10	DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
PARTE SPECIALE 11	DELITTI CONTRO L'AMBIENTE
PARTE SPECIALE 12	CORRUZIONE TRA PRIVATI
PARTE SPECIALE 13	INDUSTRIA E COMMERCIO
PARTE SPECIALE 14	REATI TRIBUTARI
PARTE SPECIALE A	DOCUMENTO DI RISK ASSESSMENT

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1

2 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Il regime di responsabilità previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D.Lgs. 231/01**” o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Nel presente documento si utilizzerà indifferentemente l’espressione “**ente**” o “**società**” per indicare il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il D.Lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, le quali impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di “**interesse**”, esso si concretizza ogniquale volta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di fare conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniquale volta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque fatto conseguire un “**vantaggio**” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

Per la sua indubbia rilevanza occorre dare conto di una interpretazione estensiva, operata dalla Giurisprudenza, dei presupposti sopra riportati. A titolo meramente esemplificativo e per facilità di comprensione il vantaggio è stato configurato in ipotesi di:

- risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell’incremento della produttività, sacrificando l’adozione di presidi antinfortunistici (cfr. Cass., sez. IV, n. 3157/2019 e n. 3731/2020);
- aumento fittizio del capitale sociale di cui all’art.2352 c.c., poiché è stato sancito che esso non integrava un’operazione contraria all’interesse sociale: invero, il valore sovrastimato ed iscritto a bilancio della partecipazione in una società-satellite aveva prodotto un vantaggio perchè aveva consentito “*di raccogliere più facilmente ulteriori capitali, di accrescere la capacità di acquisire credito presso il sistema bancario, di migliorare la sua affidabilità nei confronti di clienti e fornitori e di monetizzare più facilmente parte del valore della società*” (così Cass. Pen. sentenza n. 16359 del 15 aprile 2014).

È opportuno evidenziare come la società non risponda, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il D.Lgs. 231/01 ha innovato l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano,*

anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (cd. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

2.3 Fattispecie di reato presupposto (Aggiornato alla data del 1° febbraio 2022 (ultimo provvedimento Legge 23 dicembre 2021, n. 238)

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt.24 e 25. Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (*numerus clausus* dei reati presupposti). Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese nelle seguenti categorie:

Fonti del Diritto	Art. del D.Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO	REATI PRESUPPOSTO
D.Lgs. 231/2001 <i>introduce</i> L. 119/2013 <i>modifica</i> D.lgs 75/2020 <i>introduce art.2</i> <i>L.898/86</i>	Art. 24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	- Art. 316-bis, c.p.; - Art. 316-ter, c.p.; - Art. 640, co.2, n.1, c.p.; - Art. 640-bis, c.p.; - Art. 640-ter, c.p.; - Art. 356, c.p.; - Art. 2 L.23/12/1986 n.898
L. 48/2008 <i>introduce</i> D.Lgs. 7/2016 <i>modifica</i> D.L. 105/2019 <i>modifica</i> Legge n. 238/2021 <i>modifica</i>	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	- Art. 491-bis, c.p. (sost. art.2, co.1, e, D.Lgs. 7/2016); - Art. 615-ter, c.p.; - Art. 615-quater, c.p.; - Art. 615-quinquies, c.p.; - Art. 617-quater, c.p.; - Art. 617-quinquies, c.p.; - Art. 635-bis, c.p. (mod. art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-ter, c.p. (mod. art. 2, co1, n, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-quater, c.p. (mod. art. 2, co1,o, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-quinquies, co.3, c.p. (modificato art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 640-quinquies, c.p.;

			- D.L. 105/2019
L. 94/2009 <i>introduce</i> L. 69/2015 <i>modifica</i>	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	- Art. 416, co.1-5, c.p.; - Art. 416, co.6, c.p.; - Art. 416-bis, c.p.; - Art. 416-ter, c.p.; - Art. 630, c.p.; - Art. 74, DPR 309/1990; - Art. 407, co.2, lett. a, n.5, c.p.p.;
D.Lgs. 231/2001 <i>introduce</i> L. 190/2012 <i>modifica</i> L. 9 gennaio 2019 n. 3 <i>Modifica</i> D.Lgs. n. 75/2020 <i>modifica</i>	Art. 25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	- Art. 314, c.p.; - Art. 316, c.p.; - Art. 317, c.p.; - Art. 318, c.p.; - Art. 319, c.p.; - Art. 319-bis, c.p.; - Art. 319-ter, co.1, c.p.; - Art. 319-ter, co.2, c.p.; - Art. 319-quater, c.p.; - Art. 320, c.p.; - Art. 321, c.p.; - Art. 322, co.1 e co.3, c.p.; - Art. 322, co.2 e co.4, c.p.; - Art. 322-bis, c.p.; - Art. 323, c.p.; - Art. 346 c.p.
D.L. 350/2001 <i>introduce</i> L.409/2001 D.Lgs. 125/2016 <i>modifica</i>	Art. 25-bis	Reati di falso nummario	- Art. 453, co.5, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 454, c.p.; - Art. 455, c.p.; - Art. 457, c.p.; - Art. 459, c.p.; - Art. 460, c.p.; - Art. 461, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 464, co.1, c.p.; - Art. 464, co.2, c.p.; - Art. 473, c.p.; - Art. 474, c.p.;
L. 99/2009 <i>introduce</i>	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	- Art. 513, c.p.; - Art. 513-bis, c.p.; - Art. 514, c.p.;

			<ul style="list-style-type: none"> - Art. 515, c.p.; - Art. 516, c.p.; - Art. 517, c.p.; - Art. 517-ter, c.p.; - Art.517-quater, c.p.;
<p>D.Lgs. 61/2002 <i>introduce</i></p> <p>L. 262/2005</p> <p>D.Lgs. 39/2010</p> <p>L. 190/2012</p> <p>D.Lgs 38/2017 <i>modifica</i></p>	Art. 25-ter	Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 2621, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015); - Art. 2621-bis, c.c.; - Art. 2622, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015); - Art. 2625, co.2, c.c.; - Art. 2626, c.c.; - Art. 2627, c.c.;Art. 2628, c.c.; - Art. 2629, c.c.; - Art. 2629-bis, c.c.; - Art. 2632, c.c.; - Art. 2633, c.c.; - Art. 2635, co.3, c.c.; - Art. 2636, c.c.; - Art. 2637, c.c.; - Art. 2638, co.1 e co.2, c.c

<p>L. 7/2003</p>	<p>Art. 25-quater</p>	<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 270, c.p.; - Art. 270 bis, c.p.; - Art. 270 bis, 1 c.p.; - Art. 270 ter, c.p.; - Art. 270 quater, c.p.; - Art. 270 quinquies 1, c.p.; - Art. 270 quinquies 1, c.p.; - Art. 270 sexies, c.p.; - Art. 280, c.p.; - Art. 280 bis, c.p.; - Art. 280 ter, c.p.; - Art. 289 bis, c.p.; - Art. 289 ter, c.p.; - Art. 302, c.p.; - Art. 304, c.p.; - Art. 305, c.p.; - Art. 306, c.p.; - Art. 307, c.p.; - L. n. 342/1976, art. 1) - L. n. 342/1976, art. 2) - L. n. 422/1989, art. 3) - D.Lgs. n. 625/1979, art. 5 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
<p>L. 7/2006 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-quater.1</p>	<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art.583-bis, c.p.;
<p>L. 228/2003 <i>introduce</i></p> <p>L. 8/2006 L. 8/2010 D.Lgs. 34/2014 L 199/2016 <i>modifica</i></p>	<p>Art. 25-quinquies</p>	<p>Delitti contro la personalità individuale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 600, c.p.; - Art. 600-bis, co.1, c.p.; - Art. 600-bis, co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.1 e co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.3 e co.4, c.p.; - Art. 600-quater, c.p.; - Art. 600-quater.1, c.p.; - Art. 600-quinquies, c.p.; - Art. 601, c.p.; - Art. 602, c.p.; - Art. 609-undecies, c.p.;
<p>L. 199/16, art. 1 <i>introduce</i></p>	<p>25 quinquies.1</p>	<p>Delitti contro la personalità individuale Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 603-bis

L. 62/2005 <i>introduce</i>	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato	Art. 184, D.Lgs. 58/1998; Art. 185, D.Lgs. 58/1998;
D.Lgs. n. 107/2018	Art.187 quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
L. 123/2007 <i>introduce</i>	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antifortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro	- Art. 589, c.p.: <i>Omicidio colposo commesso con violazione dell'Art. 55, co. 2, D.Lgs. 81/2008;</i> - Art. 589, c.p.: <i>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);</i> - Art. 590, co.3, c.p.;
L. 231/2007 <i>introduce</i> L. 186/201 D.Lgs. n. 195/2021 <i>modifica</i>	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utile di provenienza illecita	- Art. 648, c.p.; - Art. 648-bis, c.p.; - Art. 648-ter,c.p.; - Art. 648-ter.1,c.p.;
D.Lgs. 184/2021 <i>introduce</i>	Art. 25-octies 1	Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)	- Art. 493 ter, c.p.; - Art. 493 quater, c.p.; - Art.640 ter c.p.;
D.Lgs. 184/2021 <i>introduce</i>	Art. 25-octies 1, comma 2	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	
L. 99/2009 <i>introduce</i>	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	- Art. 171, co.1, lett.a-bis, L. 633/1941; - Art. 171, co.3, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.1, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.2, L. 633/1941; - Art. 171-ter, L. 633/1941; - Art. 171-septies, L. 633/1941; - Art. 171-octies, L. 633/1941;
L. 116/2009 <i>introduce</i> D.Lgs. 121/2011 <i>modifica</i>	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	- Art. 377-bis, c.p.;

<p>D.Lgs. 121/2011 <i>Introduce</i> L. 68/2015 <i>Modifica</i> D. Lgs 21/2018 <i>Modifica</i></p>	<p>Art. 25-undecies</p>	<p>Reati ambientali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 452-bis,c.p.; - Art. 452-quater,c.p.; - Art. 452-quinques,c.p.; - Art. 452-sexies,c.p.; - Art. 452-octies,c.p.; - Art. 727-bis,c.p.; - Art. 733-bis,c.p.; - Art. 137, co.2, co.3, co.5 (II per.), co.5 (II per.), co.11, co.13, D.Lgs. 152/2006; - Art. 256, co.1, 3, 5, 6, D.Lgs. 152/2006; - Art. 257, D.Lgs. 152/2006; - Art. 258, D.Lgs. 152/2006; - Art. 259, D.Lgs. 152/2006; - Art. 260, co.1 e co.2, D.Lgs. 152/2006 (abrogato) - Art. 260-bis, co.6, co.7, co.8, D.Lgs. 152/2006; - Art. 279, co.5, D.Lgs. 152/2006; - Art. 1, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 2, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 3-bis, co.1, L. 150/1992; - Art. 6, co.4, L. 150/1992; - Art. 3, co.6, L. 549/1993; - Art. 8, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 9, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 452-sexies c.p - Art. 452 quaterdecies c.p.;
<p>D.Lgs. 109/2012 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-duodecies</p>	<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 22, co.12-bis, D.Lgs. 286/1998 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
<p>c.d. Legge Europea 20/11/2017 n° 167 articolo 5, comma 2 <i>introduce</i> D.Lgs 21/2018 <i>modifica</i></p>	<p>Art. 25-terdecies</p>	<p>Razzismo e Xenofobia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art.604 bis c.p.;
<p>L. 2019 n. 39 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-quaterdecies</p>	<p>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di

		giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
L. 2019 n. 157 <i>introduce</i> D.Lgs 75/2020 <i>modifica</i>	Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari	<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
D.Lgs. n. 75/2020 <i>introduce</i>	Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando	- Artt. 282, 283, 284, 285, 28, 287, 288, 289. 290, 291, 291 bis, 291 ter, 291 quarter, 292, 295 DPR n. 43/1973
	Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]	
L. 146/2006 <i>introduce</i>	Art. 4	Reati transnazionali	<ul style="list-style-type: none"> - Art.416, c.p. <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art.416-bis, c.p. <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art.291-quater DPR 43/1973; - Art.74 DPR 309/1990 <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art. 12, co.3, 3-bis, 3-ter, 5, D.Lgs. 286/1998 <i>[Testo Unico dell'Immigrazione, ultimo agg. con il D.Lgs. 40/2014];</i> - Art. 377-bis, c.p. <i>[già in Art.25-decies, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art. 378, c.p.

2.4 Reati transnazionali

In forza del disposto di cui all'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia, in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto, ove commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

2.5 Sistema Sanzionatorio

Sono previste sanzioni le seguenti sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

2.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione (nel prosieguo anche "MOG"), gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà che il reato si sia configurato per una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure idonee a prevenire il rischio di commissione del reato.

Il criterio di imputazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti. L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato** prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno **commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.**

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il D.Lgs. 231/01 delinea il **contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione** prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **prevedere specifici protocolli** (o procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli tramite una idonea procedura di flussi informativi;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i **requisiti dell'efficace attuazione** dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- rileva anche sotto questo profilo l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La semplice adozione del Modello non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

2.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia, e da ultimo rimesse nel corso del mese di giugno 2021.

3 MISSION DI LABCAM E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

3.1 Mission e Core Business

Il Laboratorio Chimico Merceologico ha iniziato la propria attività nel 1995 grazie alla sua realizzazione voluta dalla Camera di Commercio Industria Agricoltura ed Artigianato di Savona d'intesa con tutti i settori produttivi della provincia. Storicamente i laboratori delle Camere di Commercio, nati in Italia a partire dall'inizio del secolo scorso, forniscono servizi di certificazione pubblica garantendo una funzione fortemente imparziale, suddividendo il loro impegno tra compiti istituzionali e servizi alle imprese e al privato cittadino, svolgendo anche funzioni di assistenza alle imprese per il miglioramento qualitativo dei prodotti e dei processi produttivi, per aiutarle ad adeguarsi alle specifiche di legge e alla normativa volontaria. L'attività che il Laboratorio offre alla platea degli utilizzatori, principalmente imprese di produzione e di distribuzione, istituzioni pubbliche e private, associazioni di categoria e privati cittadini, riguarda una vasta gamma di analisi chimiche, microbiologiche e sensoriali. Queste prestazioni possono essere erogate a livello nazionale, anche avvalendosi di specifiche, qualificate e riconosciute competenze territoriali. Attraverso i propri servizi di analisi, eseguiti da personale specializzato con strumenti ed attrezzature all'avanguardia, il Laboratorio Chimico Merceologico è in grado di rispondere a qualsiasi esigenza analitica e di ricerca nei settori: - agroalimentari (aspetti nutrizionali, micotossine, additivi, allergeni, metalli pesanti, valutazioni organolettiche, determinazioni ufficiali nel settore vitivinicolo e oleico); - industriali (centro di saggio, controllo qualità e di produzione); - ambientali (acque superficiali, sotterranee, potabili e reflue, classificazione dei rifiuti, inquinanti aereodispersi, ambienti di lavoro); - agronomiche (terreni, acque irrigue, soluzioni nutritive di fertirrigazione impiegate in agricoltura); - microbiologiche (acque potabili, irrigue e reflue, alimenti per prove di conformità ai requisiti igienico sanitari e dell'efficacia di autocontrollo e HACCP, Legionella, ambienti e superfici di lavoro).

Il Laboratorio Chimico Merceologico è inoltre un Centro di Saggio Residui riconosciuto recentemente dal Ministero della Salute in conformità alla Buona Pratica di Laboratorio (BPL) secondo D.Lgs n° 50 del 02/03/2007 – Dir. 2004/09/CE. Il Centro di Saggio Residui è l'unico riconosciuto in Liguria e garantisce un supporto all'industria nazionale ed internazionale per la verifica di residui chimici richieste dalla normativa in vigore e dal Ministero della Salute.

Nell'allora polo tecnologico della Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Savona (in oggi Camera di Commercio Riviera di Liguria) sono state realizzate, conformemente a quanto previsto dai regolamenti e dagli standard normativi internazionali, due sale di assaggio per la valutazione organolettica di vino e olio. Le valutazioni organolettiche, soprattutto negli ultimi anni, hanno assunto un'importanza sempre maggiore diventando a tutti gli effetti prove oggettive di classificazione merceologica degli alimenti. Le prove sono eseguite da un gruppo di persone (in inglese "Panel") che esprimono il loro giudizio secondo norme e procedure standardizzate per evidenziare attributi positivi o negativi (difetti). Le analisi organolettiche eseguite presso il Polo di Albenga sono indirizzate verso molteplici alimenti, spaziano dai prodotti vegetali alle matrici complesse, frutto di lavorazioni più o meno elaborate. In alcuni casi sono anche indirizzate verso la classificazione in riferimento a parametri previsti dai disciplinari di origine DOP, come ad esempio per gli oli di oliva, e IGT come ad esempio per la pasta. Nel caso degli olii il Laboratorio Chimico Merceologico ha un Panel professionale di assaggio riconosciuto dal Ministero delle Politiche Agricole e Forestali ed è una delle pochissime strutture in Italia accreditate da ACCREDIA in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005 proprio per tale prova di assaggio. Nel caso del caffè, è invece l'unico in Italia ad avere questo riconoscimento, avendo accreditato il "CUP TEST all'italiana", solo modo per qualificare il caffè tostato ed estratto anche come espresso. Infatti, il cup test alla brasiliana, metodo che normalmente accompagna i caffè verdi, dà informazioni sulla presenza/assenza di difetti, ma nulla dice sulle caratteristiche organolettiche del prodotto qualora venga lavorato per un'estrazione da consumatore, sia essa per moka, espresso, infusione o percolazione. Essendo la prova accreditata, le valutazioni espresse sono riconosciute come oggettive e, quindi, i Rapporti di Prova hanno valenza inconfutabile nei 166 Paesi aderenti all'ISO (organizzazione internazionale per la normazione) e rappresentano un potente veicolo anche per la diffusione dell'espresso italiano nel mondo. Il contributo di esperti sul caffè internazionalmente riconosciuti, che operano sia

presso la nostra sede che in sedi periferiche, fa sì che il Polo di Albenga costituisca ora un centro di eccellenza anche sull'analisi del caffè. Questa competenza pluridecennale è a supporto di tutti gli operatori del settore, sia nazionale che estero, sia dal punto di vista analitico che culturale. La sezione relativa alle analisi sensoriali si appoggia sia su dipendenti del Laboratorio in formazione continua che su alcuni assaggiatori iscritti agli Albi della Regione Liguria, che operano mediante prestazioni occasionali. Il Laboratorio Chimico Merceologico ha inoltre, nell'oggetto della certificazione UNI EN ISO 9001:2008, i servizi relativi alle "Analisi sensoriali su alimenti". La specializzazione nella attività è stata estesa alle conserve alimentari in genere ed in particolare a due alimenti della nostra tradizione regionale: le olive da mensa e il pesto.

Nel caso delle olive da mensa il panel del Laboratorio partecipa a circuiti di controlli internazionali gestiti dal Consiglio Oleicolo Internazionale (COI) che ha sede a Madrid ed è l'unico Panel al mondo Accreditato per la norma COI COI/OT/MO/N° 1 per la valutazione organolettica dell'oliva da mensa. In molti casi l'analisi organolettica, come visto per l'olio di oliva, affianca le classiche prove chimiche e microbiologiche qualora si voglia verificare la genuinità e la stabilità dei prodotti nel tempo. Questo permette alle aziende di commercializzare alimenti conformi a quanto previsto dalla normativa vigente e nello stesso tempo di soddisfare le esigenze di gradimento del consumatore finale. L'abbinamento della ricerca sensoriale alle classiche tecniche d'indagini chimiche, ad esempio per la valutazione dei profili aromatici degli alimenti, possono essere realizzati direttamente nella struttura sfruttando la possibilità di utilizzare un unico centro altamente specializzato in entrambe le scienze applicate.

Il Laboratorio, oltre a realizzare analisi e prove sui prodotti, effettua anche servizi di assistenza in alcuni ambiti strategici, come: - interpretazione dei risultati analitici, implementazione di sistemi di monitoraggio ambientale - controllo dei punti critici dei processi del settore alimentare (HACCP) - etichettatura dei prodotti, certificazioni per l'export ecc; - implementazione di Sistemi di Gestione - elaborazione di Disciplinari di Prodotto - audit di parte seconda - formazione.

In merito alle attività di erogazione di servizi formativi, la Società propone da anni dei corsi su varie tematiche ed offre percorsi mirati su specifiche richieste. In quest'ottica l'attività della struttura è stata improntata secondo un sistema di gestione qualità certificato sia UNI EN ISO 9001:2008 che UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005 al fine di garantire sia il processo di analisi in generale (dal campionamento all'emissione del rapporto di prova) sia in particolare l'attendibilità delle prove stesse. Allo scopo, sono state appositamente dedicate delle figure professionali, specifiche per ogni settore d'interesse alle aziende, uno specialista del settore è infatti dedicato all'assistenza e alla trasmissione delle informazioni necessarie per la risoluzione di eventuali problemi emersi nella realtà quotidiana. L'adozione di questa politica comporta enormi sacrifici gestionali soprattutto in merito all'impiego delle risorse umane ed economiche, ma la scelta premia gli utenti che possono usufruire di un servizio garantito da soggetti indipendenti.

Del pari occorre ricordare la circostanza che la Società è dotata di numerose certificazioni / accreditamenti, i quali, seppure non direttamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, di certo comportano una corretta proceduralizzazione dei processi e tracciabilità delle attività, nonché comprovano il costante perseguimento di obiettivi di buona gestione societaria

3.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

Labcam adotta un sistema di *governance* "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci;
- del Direttore Generale, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con i limiti derivanti dall'atto di nomina;

- del Sindaco Unico con funzioni di Revisore, chiamato a vigilare ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;

I poteri attribuiti agli Organi Societari sono definiti all'interno dello Statuto.

3.3 **Gli strumenti di governance di Labcam**

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata sono i seguenti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA al Direttore Generale e le deleghe da questi attribuite ad altri dipendenti;
- un organigramma e ordini di servizio che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- un sistema certificato di procedure finalizzato a disciplinare i processi aziendali in conformità con gli standard internazionali;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, appositamente aggiornate, monitorate ed archiviate.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LABCAM

4.1 **Destinatari**

Le regole e le disposizioni contenute nel MOG si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "*Destinatari*" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni di direzione, gestione e controllo della società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto);
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Labcam richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle Linee di Condotta adottati dalla Società.

4.2 **Struttura del Modello**

Il Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.

2 Parti Speciali predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:

- Parte Speciale 1: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 2: "Reati Societari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 3: "Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 4: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 5: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 6: "Reati in materia di violazione dei diritti d'autore", trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dalla L. 633/1941 a tutela del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 7: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 8: "Reati di criminalità Organizzata e transnazionali", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001 nonché all'art. 416 c.p. e dell'art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale 9: "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 10: "Reati contro la personalità individuale", trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 11: "Delitti contro l'ambiente" trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 12: "Corruzione tra Privati", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 13: "Delitti contro l'industria e il commercio", trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 14: "Reati tributari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25- quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

Le Parti Speciali hanno ad oggetto la disamina e l'indicazione dei presidi e delle norme di comportamento per le sole categorie di reato che, a seguito della attività di risk assessment, sono state considerate – seppure con graduazione di rischio differente- in astratto configurabili.

Le ragioni di non configurabilità tout court o per insufficienza dei presupposti delle altre fattispecie di reato risultano formalizzate nel documento di risk assessment.

Si evidenzia come dette fattispecie saranno oggetto di monitoraggio e la valutazione operata sarà oggetto di nuova disamina in ipotesi di modifiche normative o dell'ambito delle attività aziendali in concreto esercitate.

Sono **oggetto di pubblicazione sul sito web aziendale:**

- (i) Il Modello Parte Generale
- (ii) il Codice Etico e di Condotta

(iii) la procedura “*whistleblowing*”

La Parti Speciali, il documento di *risk assessment* ed altra documentazione parte integrante del Modello contengono elementi di sensibilità che ne rendono inopportuna la pubblicazione: la documentazione è in ogni caso divulgata ai destinatari e a disposizione presso la sede operativa della Società.

4.3 Finalità della presente riemissione del Modello

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01, oltre a consentire la esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

L'adozione della presente release del MOG, si è resa in oggi opportuna in ragione dei molteplici interventi normativi susseguitisi successivamente alla approvazione dell'ultima versione del Modello; pur essendo stato preso in esame di volta in volta il loro impatto sulla perdurante efficacia del MOG, in oggi è stato ritenuto opportuno compendiare in un nuovo documento le aggiornate valutazioni.

5 STRUMENTI DI GOVERNANCE: PROTOCOLLI E PROCEDURE RILEVANTI

Pare opportuno ribadire come costituiscano parte integrante del MOG, o in quanto allegati di Parte Speciale o poiché espressamente richiamati nella loro interezza, tra gli altri:

- il documento di *risk assessment* di rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (ALL.A) nel quale è stata esclusa la configurabilità –financo astratta- di determinate fattispecie e per ogni singolo reato presupposto ritenuto rilevante sulla base di specifica analisi, risultano richiamati appositi protocolli di condotta o procedure atte a prevenire la commissione dei reati stessi;
- tutte le procedure (anche in forza delle certificazioni in essere), nonché le istruzioni operative ivi richiamate;
- il Documento di Valutazione dei rischi e i Duvri;
- il Codice Etico, in cui sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle attività;
- tutte le ulteriori procedure e/o le procedure e istruzioni comunque formalmente adottate dalla Società.

In particolare il **Codice Etico** esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative. Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

Le **procedure ed i protocolli** ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione delle fattispecie di reato 231 si intendono richiamati nella ultima release formalmente adottata dalla Società.

5.1 Le valenze delle certificazioni ISO, il DVR e ulteriore documentazione di riferimento

È ormai dato acquisito che il rischio di *compliance*, ossia di non conformità alle norme, comporta per le imprese il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative ovvero di autoregolamentazione, molte delle quali rientrano nel novero dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Ciò posto, la gestione dei numerosi obblighi di *compliance*, secondo un approccio tradizionale, può risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti, controlli potenzialmente non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività.

Il passaggio ad una *compliance* integrata potrebbe permettere invece agli Enti di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di *compliance*;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di *compliance*, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance* (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi. Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire.

A titolo esemplificativo la legislazione prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c., d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche) detta principi cogenti e adempimenti organizzativi obbligatori ai fini della gestione dei rischi. In tal caso, quando l'impresa decide di adottare un modello di organizzazione e gestione, deve assicurare la presenza di un sistema aziendale per l'adempimento delle previsioni del decreto 81 del 2008. In questo modo, l'ente potrà disporre di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro complessivamente rispondente alle prescrizioni imposte dal decreto 81/08 (al fine di minimizzare i rischi di malattie professionali e infortuni) e dal decreto 231 (per ridurre ad un livello "accettabile" il rischio di una condotta deviante dalle regole poste dal modello organizzativo). Una simile soluzione può consentire una più efficace attività di prevenzione di rischi, con sensibili vantaggi in termini di razionalizzazione e sostenibilità dei sistemi di prevenzione.

La Società e/o il sito produttivo di Albenga risultano accreditati, alla data di redazione del Modello, in forza dei certificati e/o riconoscimenti di seguito indicati:

- Certificazione del sistema di gestione per la qualità aziendale in conformità alla Norma UNI EN ISO 9001:2015 (n. 974)
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 per le prove riportate nell'elenco consultabile sul sito ACCREDIA (ACCREDITAMENTO N° 0218)
- Certificazione N° 2018/19 del 11/07/2018 ai sensi dell'articolo 4 comma 1 del Decreto Legislativo n. 50 del 2 marzo 2007, degli articoli 3, 4 e 5 del decreto ministeriale 4 luglio 1997 – Idoneità ad effettuare test nel rispetto dei principi della Buona Pratica di Laboratorio
- Approvazione da parte di QS- Fachgesellschaft Obst – Gemüse-Kartoffeln GmbH per il controllo di residui in Frutta, Verdura, Patate e Mangimi
- Iscrizione nell'elenco dei laboratori autorizzati da COOP ITALIA per l'esecuzione di analisi di Microbiologia, IPA, PCB, Metalli e Micotossine
- Rilascio dei certificati di analisi nel settore oleicolo per le prove autorizzate (Decreto 16 dicembre 2014)
- Iscrizione nel registro di EDEKA dei laboratori approvati per l'esecuzione di analisi per il monitoraggio dei residui in frutta fresca, verdura e patate e per l'inserimento dei risultati nel database di EDEKA
- Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (MIPAF) – Certificazione per l'esecuzione di analisi dei campioni prelevati durante i controlli in agricoltura biologica
- Associazione Italiana Celiachia – Laboratorio consigliato per l'analisi di quantificazione del glutine in matrici alimentari

- Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (MIPAF) – Riconoscimento del Comitato di assaggio professionale per la valutazioni organolettiche degli oli di oliva vergini
- Registrato presso il Ministero della Salute giapponese (per il tramite del Ministero della Salute italiano) per l'abilitazione a svolgere analisi di alimenti destinati all'esportazione in Giappone
- Laboratorio iscritto allo Schedario Anagrafe Nazionale delle Ricerche (protocollo 443/327)

Quanto sopra premesso occorre precisare come l'articolo 30, comma 5, del decreto 81 affermi che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi di controllo del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Linee guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007 o UNI 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente. Questo non significa che il possesso delle certificazioni di qualità indicate dalla norma sia di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni o malattie professionali. L'articolo 6, comma 1, lett. a) del decreto 231, infatti, specifica che il modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente attuato. Ebbene, come chiarito dalla giurisprudenza, la presunzione di conformità sancita dall'articolo 30, comma 5, decreto 81 del 2008 può coprire la valutazione di astratta idoneità preventiva del modello, non anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione. Quest'ultima non può prescindere dall'osservazione concreta e reale - da parte del giudice - del modo in cui il modello organizzativo è vissuto nell'assetto imprenditoriale, al fine di verificare se il documento in cui esso consta sia stato effettivamente implementato. Le considerazioni che precedono valgono a maggior ragione per gli altri sistemi di gestione aziendale, per i quali la legislazione non prevede alcuna presunzione di conformità. Pur tuttavia gli stessi sono certamente espressione di una corretta proceduralizzazione dell'agire di Labcam.

5.2 Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Integrità e Trasparenza e adozione del PTPCT

Occorre altresì ricordare come LABCAM (quale società in controllo pubblico) rientri nel novero dei soggetti di cui all'art. 2 bis, comma 2, del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 ed abbia conseguentemente -sin dal 2015- provveduto alla nomina del cd. RPCT ed adottato annualmente il Piano per la Prevenzione della Corruzione, da ultimo secondo le indicazioni di cui al PNA 2019, che -per gli aspetti di maggiore rilievo- ha statuito quanto di seguito:

a) con riferimento al contesto esterno: *«l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale».*

b) Per quanto concerne l'analisi del contesto interno esso riguarda gli *«aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere,*

da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione». Appare conseguentemente necessario rappresentare sinteticamente l'articolazione organizzativa dell'amministrazione, la quale deve essere funzionale all'individuazione di elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non deve consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

c) Il Piano esplicita la necessità di una più puntuale identificazione e descrizione dei processi (e, valutata la realtà aziendale, di eventuali sotto-processi) che ineriscono la macro-area di riferimento, ai fini della analisi del rischio corruttivo. A detta dell'Autorità «per descrivere in maniera efficace ed esaustiva i singoli processi si consiglia di rappresentare i seguenti elementi: o elementi in ingresso che innescano il processo – “input”; o risultato atteso del processo – “output”; o sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le “attività”; o responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo; o tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari); o vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari); o risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo); o interrelazioni tra i processi; o criticità del processo».

E' di tutta evidenza come i **controlli derivanti dalla natura di soggetto partecipato al 100% dalla Camera di Commercio delle Riviere, la nomina di RPCT, la adozione del PTPCT e le misure di prevenzione ivi indicate esplichino rilevante impatto anche ai fini della prevenzione delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01** e ciò quanto meno per quelle, ove astrattamente configurabili, di cui all'art.24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 octies, 25 duodecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies

5. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO: LA ATTIVITA' DI RISK ASSESSMENT E LE ATTIVITÀ AZIENDALI “SENSIBILI”

L'art. 6 del d.lgs 231/01 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del MOG. In particolare alle lettere a) e b) della disposizione vengono espressamente indicate alcune attività correlate ad un processo di adeguata gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in una ottica anche di “compliance integrata” con vari sistemi già presenti, di seguito si indica un approccio coerente con i principali elementi della struttura di riferimento in termini di controllo interno e gestione dei rischi.

Antecedentemente alla emissione della presente release del Modello la Società ha revisionato la attività di risk assessment, ripercorrendo il percorso già *ab initio* adottato, in sede di prima adozione del MOG.

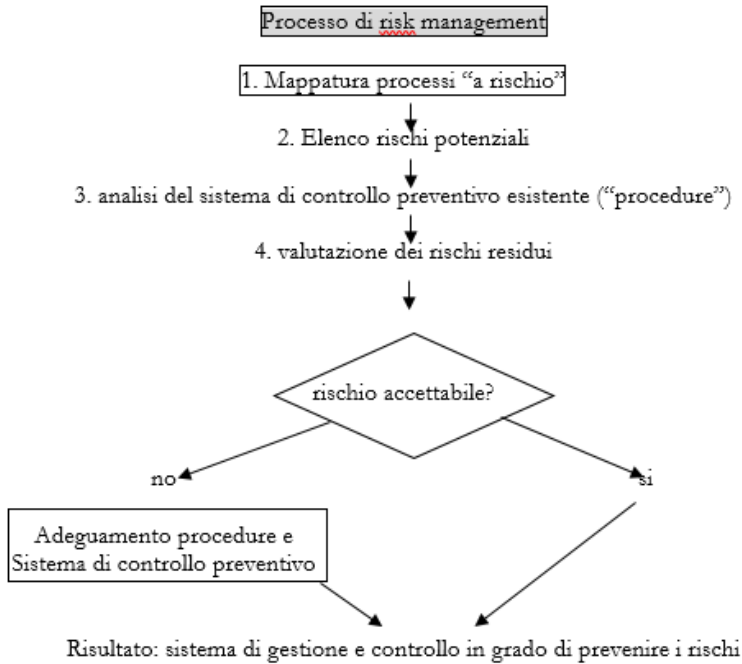
Le fasi principali, in cui il sistema Labcam di prevenzione dei rischi 231 e il documento di *risk assessment* si è articolato, risultano essere:

- a) la identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel D.lgs 231. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito delle attività aziendali, da sola o con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi del Decreto 231 (es. all'art. 6 comma 1 lettera a); pertanto a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;
- b) la progettazione o implementazione dei sistemi di controllo (i cd. protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente) all'interno di Labcam per la prevenzione dei reati e dell'eventuale adeguamento dell'assetto, in termini di capacità di efficace contrasto, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi

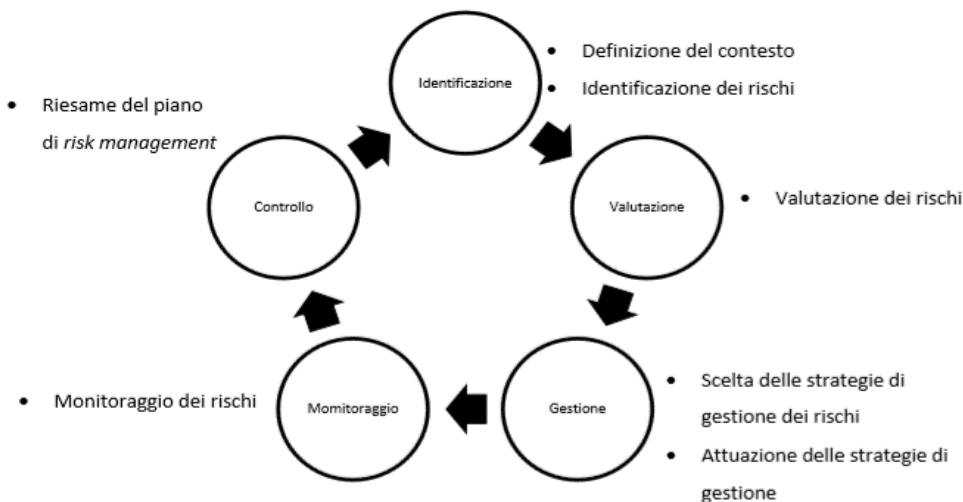
identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta dover intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

Nella figura di seguito, è rappresentato l'approccio di valutazione dei rischi condotto in Labcam e coerente con quanto richiesto al citato art.6 del D.lgs 231/01.



Sotto altro profilo il *risk management*, attraverso l'applicazione del processo di controllo, protegge e dà valore all'organizzazione e ai suoi stakeholder sostenendo gli obiettivi dell'organizzazione. Il quadro metodologico consente di controllare ogni futura attività e il miglioramento del processo decisionale, secondo lo schema di seguito raffigurato:



E' fondamentale definire il concetto di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice dal punto di vista

concettuale. Nel caso della normativa ex D.Lgs 231 la logica ad es. economica dei costi non può, tuttavia, rappresentare un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Riguardo al presente sistema di controllo preventivo costruito in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi dolosi, è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**.

Premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati sia di origine dolosa che colposa previsti dal decreto 231, primo obiettivo nella nuova ed ulteriore attività di revisione del modello organizzativo (ed ancora prima in quella di redazione della attuale *release* del documento di *risk assessment*) è stato quello di verificare la corretta procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

L'insieme delle misure che il dipendente aziendale, se vuole delinquere, sarà costretto a "forzare" dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili ad essa.

Attraverso, quindi, un'attenta analisi della situazione aziendale e della sua dinamica, Labcam ha individuato possibili rischi e verificato l'esistenza e l'attuazione di strumenti di controllo atti a prevenire i rischi considerati ovvero ha implementato ed adottato protocolli di condotta aggiuntivi a quelli già esistenti ed attuati.

In collaborazione con il management aziendale e i responsabili di funzione è stata effettuata:

- a) una ricognizione delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;
- b) redatta una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio;
- c) documentato il sistema dei controlli preventivi attivato e gli adeguamenti eventualmente necessari.

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In concreto ed in sintesi il *risk assessment* o valutazione del rischio può essere definito come il processo di stima dei fattori di rischio associati a specifiche attività di una organizzazione. Esso comprende le attività di:

- 1) identificazione delle attività/processi;
- 2) individuazione delle minacce e dei fattori di rischio;
- 3) valutazione ed attribuzione del livello di rischio;
- 4) classificazione delle attività in base al rischio potenziale

Nella **fase 1**) debbono essere oggetto di analisi preliminare il contesto aziendale al fine di individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001. I principali oggetti di riferimento dell'analisi in questione sono la struttura organizzativa dell'azienda, le procedure esistenti, le eventuali mappature dei processi interni e tutta la documentazione a supporto in grado di fornire informazioni utili ai fini della identificazione delle attività a rischio (politiche aziendali, leggi e regolamenti, sistema di poteri, deleghe e procure, organigramma, policy e procedure vigenti).

Si anticipa che, ai fini di una corretta valutazione dei rischi, sono esaminati tutti i reati presupposto, indicati negli articoli del D.Lgs. 231/2001.

Nella **fase 2)** si è proceduto all'elencazione di tutti i rischi potenziali, in questo caso quelli di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alla loro attribuzione alle singole attività o ai singoli processi così come rilevati nella prima fase.

Nel caso in cui, per il singolo reato presupposto, non siano state rilevate attività sensibili al rischio di commissione del reato stesso, si verificano le seguenti possibilità di valutazione, come esplicitato nella tabella "Note per la compilazione del Risk Assessment": PI (Presupposti Insufficienti) o NA (Non Applicabile).

Nel caso in cui, per il singolo reato presupposto, siano state rilevate attività sensibili, si è proceduto all'individuazione delle risorse aziendali coinvolte nonché alla rilevazione dei protocolli di prevenzione (manuali e procedure gestionali e/o organizzative) con una valutazione della probabilità di accadimento dell'evento.

Per la valutazione della probabilità di accadimento si è tenuto conto, quindi, dell'efficacia sia dei protocolli di prevenzione sia dei controlli di presidio del rischio di commissione del reato presupposto.

La successiva **fase 3)** del processo di *risk assessment* si è conclusa con la assegnazione di un valore specifico alle categorie di rischio identificate. In particolare si è proceduto alla individuazione di un peso relativo tra le categorie di rischio ed alla valutazione dei singoli fattori di rischio per ciascuna delle attività e processi rilevati.

I criteri utilizzati per la valorizzazione del livello di rischio sono la probabilità di accadimento dell'evento e la gravità e l'impatto/danno in termini conseguenze derivanti dal verificarsi dell'evento a rischio:

(i) ad esempio, è possibile individuare la gravità dell'impatto in termini di danni di immagine all'azienda e economici/ finanziari in caso di accadimento dei fatti illeciti contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001: per i diversi reati presupposto il legislatore ha previsto sanzioni pecuniarie (espresse in "quote") e interdittive che possono essere applicate dal Giudice, sulla base dei minimi e massimi edittali, in considerazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'impatto può pertanto essere quantificato tenendo in conto il danno economico (sanzioni) e di immagine dell'azienda;

(ii) a sua volta la probabilità di accadimento è determinata dall'oggettiva fattispecie dell'attività a rischio, anche in considerazione della:

- frequenza di esecuzione dell'attività;

- *case history* (l'evento si è o meno verificato nel corso di x anni, nel qual caso debbono in ogni caso essere altresì valutati interventi nell'ambito dell'assetto operativo e/o organizzativo, idonei ad elidere la riproponibilità dell'accadimento);

- adeguatezza dei sistemi di controllo in essere: interni (procedure/protocolli) e di organismi indipendenti esterni all'azienda (sistemi certificati, organismo di vigilanza etc.): a tal fine è stata posta in essere una verifica in merito alla corretta attuazione di detti sistemi di controllo (periodicità delle riunioni dell'OdV, efficace adozione di una Procedura Flussi Informativi da e verso OdV, Collegio Sindacale e RPCT etc.).

- efficacia della attività informativa / formativa e di addestramento del personale dipendente: è evidente che la informazione e formazione del personale coinvolto in attività sensibili, laddove ripetuta periodicamente attraverso lo svolgimento di corsi e incontri con verifica di apprendimento, è idonea a ridurre la probabilità di accadimento, quanto meno di talune fattispecie di reato: anche in questo caso in sede di *risk assessment* è stata richiesta ed estratta a campione documentazione attestante la erogazione di adeguata formazione, in particolare in ambiti sottratti alla formazione obbligatoria.

Il documento di *risk assessment* (all.A) riporta i seguenti contenuti.

REATO PRESUPPOSTO	Articolo , comma, lettera e numero del riferimento legislativo indicato specificatamente nel D.Lgs. 231/2001 i cui articoli rappresentano i reati principali.
CONTENUTO del REATO PRESUPPOSTO	Sintesi del contenuto relativo al contenuto del reato presupposto per quanto interessa l'applicazione del D.Lgs.231/2001 e s.m.i.
	Individuazione delle attività e/o azioni dei processi che si ritengono sensibili alla commissione delle fattispecie del REATO PRESUPPOSTO.

<p>ATTIVITA' SENSIBILI al REATO PRESUPPOSTO</p>	<p>Laddove sia potenzialmente presente il rischio di commissione del reato presupposto ma <u>non vi siano le condizioni nel momento attuale</u>, sarà indicata la presenza dei PI (Presupposti Insufficienti) e si individueranno, quando possibile, gli specifici parametri da tenere sotto controllo.</p> <p>Nel caso in cui <u>non vi siano mai le condizioni</u> per la commissione del reato presupposto ovvero quando il reato presupposto risulta non commissibile nell'ambito delle attività ordinarie e straordinarie dell'azienda, ragionevolmente prevedibili, si indicherà:</p> <p>NA = Non Applicabile</p>								
<p>FUNZIONI AZIENDALI</p>	<p>Formalizzazione delle funzioni aziendali (aree/settori/responsabili) potenzialmente coinvolte nelle attività sensibili alla commissione del reato presupposto</p>								
<p>PROTOCOLLI (MANUALI, PROCEDURE)</p>	<p>Indicazione dei protocolli (Manuali, Procedure gestionali e/o organizzative) di prevenzione che contengono indicazioni operative per annullare o ridurre il rischio di commissione del singolo reato presupposto.</p>								
<p>Tipologia / Responsabilità / Periodicità del Controllo di Presidio del Rischio</p>	<p>Indicazione della tipologia di controllo messa in atto per presidiare il rischio. Formalizzazione della funzione responsabile del controllo ed indicazione della periodicità.</p>								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="352 853 695 898">TIPOLOGIA</th> <th data-bbox="695 853 1358 898">COMPETENZE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="352 898 695 936">I livello</td> <td data-bbox="695 898 1358 936">GESTORE / RESPONSABILE PROCESSO</td> </tr> <tr> <td data-bbox="352 936 695 974">II livello</td> <td data-bbox="695 936 1358 974">GESTORE CONFORMITA' A NORME E LEGGI</td> </tr> <tr> <td data-bbox="352 974 695 1048">III livello</td> <td data-bbox="695 974 1358 1048">ORGANISMI ESTERNI (OdV - Sindaco Unico - Enti di Controllo Certificazione)</td> </tr> </tbody> </table>	TIPOLOGIA	COMPETENZE	I livello	GESTORE / RESPONSABILE PROCESSO	II livello	GESTORE CONFORMITA' A NORME E LEGGI	III livello	ORGANISMI ESTERNI (OdV - Sindaco Unico - Enti di Controllo Certificazione)
	TIPOLOGIA	COMPETENZE							
	I livello	GESTORE / RESPONSABILE PROCESSO							
	II livello	GESTORE CONFORMITA' A NORME E LEGGI							
III livello	ORGANISMI ESTERNI (OdV - Sindaco Unico - Enti di Controllo Certificazione)								
<p>Si qualificano controlli di <u>I° Livello</u> quelli insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli, procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la diretta responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità.</p> <p>Si qualificano controlli di <u>II° Livello</u> quelli operati da chi presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio; alcune tipiche funzioni aziendali che curano tali attività sono: la Compliance Function, il Controllo di Gestione, la funzione preposta alla redazione dei documenti contabili e societari.</p> <p>Si qualificano controlli di <u>III° Livello</u> quelli operati da soggetti terzi, connotati da requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza, i quali effettuano attività di monitoraggio e forniscono valutazioni sull'adeguatezza dell'applicazione del sistema di controllo dei processi, in aree rilevanti ai fini della configurabilità di fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..</p>									

PROBABILITÀ DI ACCADIMENTO DEL REATO (P)

La probabilità di accadimento può essere valutata in forza della applicazione di tre parametri:

- Casi Passati (approccio retrospettivo): n° di volte in cui l'evento si è verificato in passato;
- Previsioni future (approccio prospettico): n° di volte in cui ci si aspetta che l'evento si verificherà in futuro (anche in relazione alla frequenza di esecuzione dell'attività, alla organizzazione aziendale – adozione di procedure, segregazione di compiti e responsabilità etc.-, alla efficacia della attività formativa);
- Stima in termini % della probabilità di accadimento.

Si delineano pertanto 5 livelli di accadimento, che in relazione ai tre parametri sopra citati si distinguono in:

1. **RARO:**
 - l'evento di rischio non si è verificato negli ultimi 3 anni;
 - si prevede che l'evento non si verificherà nei prossimi 3 anni;
 - l'evento di rischio si verifica soltanto in circostanze eccezionali
2. **IMPROBABILE:**
 - l'evento di rischio si è verificato almeno una volta negli ultimi 3 anni;
 - si prevede che l'evento di rischio si verificherà almeno una volta nei prossimi 3 anni;
 - l'evento di rischio è improbabile che si verifichi
3. **MODERATO:**
 - l'evento di rischio si è verificato almeno una volta nell'ultimo anno o più volte negli ultimi 3 anni;
 - si prevede che l'evento di rischio si verificherà almeno una volta nel prossimo anno o più volte nei prossimi 3

MAGNITUDO (P)

La magnitudo, o gravità delle conseguenze della commissione del reato, è determinata alla luce delle sanzioni connesse al reato commissibile nello svolgimento dell'attività oggetto di analisi. La magnitudo si classifica in:

1. BASSA (M=1) = **confisca del profitto** per riparazione delle conseguenze del reato;
2. SIGNIFICATIVA (M=2) = **sanzione pecuniaria** che va da 100 a 300 quote per la commissione del reato singolo (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo);
3. RILEVANTE (M=3) = **sanzione pecuniaria** che va da 301 a 500 quote con eventuali moltiplicazioni previste dal D.Lgs. 231/01 (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo);
4. MOLTO RILEVANTE (M=4) = **sanzione pecuniaria** che va da 501 a 1000 quote con eventuali moltiplicazioni previste dal D.Lgs. 231/01 (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo)
5. ESTREMA (M=5) = **Sanzione di tipo interdittivo**: Art. 9 co.2 lett. b, c, d, e; (b=sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c=divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d=esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e=divieto di pubblicizzare beni o servizi) / **interdizione dell'attività**: sospensione temporanea (da 3 a 24 mesi) dell'attività; commissariamento o sospensione definitiva.

R = P x M

**RISCHIO
RESIDUO**

RISCHIO RESIDUO (R)

R = P x M = Valore di esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto Per il calcolo del rischio residuo, il valutatore ha a disposizione la sola variabile Probabilità (P). La Magnitudo / Impatto (M) è definita sulla base delle sanzioni massime applicabili previste dal legislatore.

MATRICE DEL RISCHIO RESIDUO	La matrice del rischio residuo nasce dal prodotto $R = P \times M$ e risulta avere dimensione 5x5.						
	MAGNITUDO	Estrema (5)	5	10	15	20	25
		Molto Rilevante (4)	4	8	12	16	20
		Rilevante (3)	3	6	9	12	15
		Significativa (2)	2	4	6	8	10
		Bassa (1)	1	2	3	4	5
		(1) Raro	(2) Improbabile	(3) Moderato	(4) Possibile	(5) Probabile	
		<u>PROBABILITA'</u>					
	0 - 5						
	6 - 10						
	11 - 16						
	17-25						

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

La soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione di reati dolosi è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

La soglia concettuale di accettabilità va diversamente modulata in relazione al rischio di commissione di reati colposi ed è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione, nonostante l'efficace implementazione di un sistema preventivo, vale a dire la puntuale applicazione delle procedure idonee alla prevenzione delle fattispecie di reato e l'osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione della decisione assunta dal management aziendale sulla base dell'attività di *risk assessment*, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a LABCAM	Regolamentazione
Reati nei rapporti contro la pubblica amministrazione	Si	Parte Speciale 1
Reati societari	Si	Parte Speciale 2
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	NO	-
Abusi di mercato	NO	-
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	NO	-
Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Si	Parte Speciale 3
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si	Parte Speciale 4
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si	Parte Speciale 5
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si	Parte Speciale 6
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si	Parte Speciale 7
Delitti di criminalità organizzata e Reati Transnazionali	Si	Parte Speciale 8
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Si	Parte Speciale 9
Delitti contro la personalità individuale	Si	Parte Speciale 10
Delitti contro l'ambiente	Si	Parte Speciale 11
Corruzione tra privati	Si	Parte Speciale 12
Delitti contro l'industria e il commercio	Si	Parte Speciale 13
Reati di razzismo e xenofobia	NO	-

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a LABCAM	Regolamentazione
Frodi in competizioni sportive	NO	-
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	NO	-
Reati tributari	Si	Parte Speciale 14
Contrabbando	NO	-
Art. 12 L. n. 9/2013	NO	

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come “non applicabili” (NA) alla Società, il management aziendale ha ritenuto, in fase di autovalutazione dei rischi 231, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

In merito alla “non applicabilità” delle categorie di reato sopra riportate, si precisa che il presente Modello è stato elaborato a seguito di un’approfondita attività di *risk self assessment* che ha portato alla identificazione delle principali aree di rischio da parte del management aziendale.

Infatti il *risk self assessment* ha evidenziato l’opportunità di escludere la commissione di tali reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di business svolte dalla Società nell’ottica di predisporre un modello personalizzato sulle specificità della Stessa.

Dal punto di vista normativo e metodologico, si precisano nel seguito alcune considerazioni di carattere generale relative all’approccio seguito nella autovalutazione dei rischi 231 e dell’applicabilità delle categorie di reati alla Società.

Le disposizioni contenute nelle lettere a) e b) dell’art. 6, comma 2 del Decreto definiscono le esigenze cui devono rispondere i Modelli aziendali di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione dei reati elencati in decreto. Le stesse richiedono, in particolare, che l’ente abbia a tal fine:

- individuato le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati e, per l’effetto,
- previsto specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, riferimento riconosciuto in materia, “L’art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi. Ferma restando l’esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di “compliance integrata”, le stesse propongono un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi”.

In tale contesto, la Società ha inteso elaborare il proprio MOG in linea con le Linee Guida di Confindustria, come espressamente riportato al §1.7 “Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria”, e quindi svolgere un’attività di *risk self assessment* che ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili di funzione individuati in incontri nei quali è stata auto valutata dal management e dalle rilevanti funzioni la rischiosità delle diverse categorie di reato alle specifiche attività di business in essere.

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

In aggiunta si rileva come la Relazione di Accompagnamento al Decreto legislativo 231/2001 evidenzia in maniera inequivoca che, ai fini della esclusione della responsabilità, all'ente viene richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo Decreto.

Si evidenzia pertanto come l'efficacia esimente del Modello 231 sia strettamente correlata alla personalizzazione dello stesso sulla specifica realtà aziendale, e pertanto la presenza nel Modello 231 della Società delle esclusioni di alcuni reati rappresenta la volontà e l'impegno della Società di adottare un Modello 231 non generico ma derivante da un'analisi puntuale della realtà aziendale e dei reali rischi connessi in ambito 231.

Per quanto attiene alla individuazione dei rischi di commissione dei reati nei singoli macro-processi e processi e alle funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'allegato documento di "Risk Assessment".

Inoltre, al fine di semplificare la leggibilità del presente Modello rispetto all'Allegato precitato, si precisa che le attività sensibili sono state riportate in modo sintetico nel presente documento, lasciando un maggiore dettaglio nell'Allegato a cui si rimanda.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'organismo di vigilanza di Labcam

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso o -nel caso di specie- altresì al DG. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza; si ritiene che tale scelta consenta in ogni caso di costituire un organismo che sia in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati, considerata altresì la compresenza, per taluni ambiti di applicazione del Decreto 231, del nominato RPCT.

Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. Il componente è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* senza soluzione di continuità le proprie funzioni fino a nuova nomina. La nuova nomina è effettuata dal Consiglio di Amministrazione tempestivamente.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza attesta, anche per il tramite della accettazione dell'incarico, l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza, su sua richiesta. L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Il Fondo di dotazione si intende *rolling*, vale a dire che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza, che verrà comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

In caso di urgenza o di necessità connessa all'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza potrà in ogni caso attivarsi autonomamente.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione della riservatezza del segnalante con riferimento alle disposizioni normative in materia di whistleblowing e alla procedura applicativa (si veda paragrafo 7);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Gestorio è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che fra i compiti dell'Organismo vi è quello di suggerire eventuali proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo, per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare, qualora opportuno, a DG eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento dell'incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'OdV deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

Valgono, in proposito, le prescrizioni del seguente paragrafo 7.2 "Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni".

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

Salute e Sicurezza sul Lavoro

- resoconto della formazione dei lavoratori in relazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- le nomine effettuate in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- resoconto dell'attività di monitoraggio;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria e le eventuali richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;
- il programma e il resoconto delle attività di Vigilanza Antinfortunistica;
- copia dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08;
- le segnalazioni di infortuni gravi occorsi a chiunque acceda nei luoghi di lavoro della Società e le segnalazioni di anomalie e criticità riscontrate;

Ambiente

- resoconto della formazione dei lavoratori in materia ambientale;
- le nomine effettuate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di tutela dell'ambiente;
- le segnalazioni di incidenti e quasi-incidenti ambientali ed eventuali anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili con riferimento all'Ambiente;

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

Legale e Societario

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- riepilogo delle modifiche al sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;

Audit

- resoconto dei rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;

Amministrazione, Finanza e Controllo

- riepilogo delle richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- relazione Revisore Unico;

Comunicazione

- resoconto delle donazioni e sponsorizzazioni erogate;

Risorse umane

- riepilogo delle modifiche organizzative e societarie;
- riepilogo delle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, con particolare riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/01;
- resoconto della formazione 231 erogata.

In capo a DG e a ciascun Responsabile di specifiche aree, in qualità di soggetti preposti alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di loro competenza, è quindi previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questo richieste;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autocertificazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Restano salvi i flussi informativi "ad evento", che vanno tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza, a prescindere dalla periodicità programmata, al verificarsi di circostanze che possano avere rilevanza ai fini della efficace attuazione del Modello organizzativo e delle misure di prevenzione in esso previste.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali delibere aventi ad oggetto situazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione; in alternativa può partecipare direttamente alla seduta di CDA al fine di relazionare l'organo gestorio in merito allo stato di attuazione del MOG ed alle attività svolte;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

7. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)¹, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e

¹ Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001: (...) a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "*inversione dell'onere della prova a favore del segnalante*").

7.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)

Come anticipato le imprese dotate del modello organizzativo 231 devono disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente con una procedura *ad hoc*. L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'ente, indicata nella disposizione. Inoltre, per non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte presumibilmente illecite, si prevede che tali denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Per quanto riguarda i profili più operativi, la legge prevede che i canali destinati a veicolare le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche.

In merito alla riservatezza dell'identità del segnalante, si evidenzia che occorre distinguere questo profilo da quello dell'anonimato: infatti per garantire al denunciante una tutela adeguata, anche in termini di riservatezza

dell'identità, è necessario che esso sia riconoscibile. Ciò non esclude che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in forma anonima. Tale ipotesi, in linea di principio, sembra rendere più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che si discostano dall'obiettivo di tutelare l'integrità dell'ente. In ogni caso, per contenere questo rischio si può valutare l'adozione di specifiche misure per l'ipotesi di segnalazioni anonime: per rafforzarne il fondamento, ad esempio, si può prevedere che esse siano documentate adeguatamente ovvero rese con dovizia di particolari e *"in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati"*, come precisato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alle segnalazioni che è tenuta a gestire (v. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – *"Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*). Nell'ambito delle Linee Guida adottate nel 2015 sul whistleblowing nel settore pubblico, l'ANAC ha formulato anche alcuni principi di carattere generale che possono essere utilmente consultati anche dal settore privato, nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla legge n. 179/2017. In particolare, si fa riferimento alle misure per la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e agli aspetti più operativi, attinenti ai requisiti che i sistemi informatici dovrebbero avere per attuare il complessivo sistema di gestione delle segnalazioni, garantendo la sicurezza delle informazioni. In quest'ottica, le Linee Guida dell'ANAC raccomandano anche di svolgere in via preliminare l'analisi dei rischi nella gestione delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura, con l'obiettivo di individuare misure di sicurezza adeguate a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità. Le misure raccomandate dall'ANAC sono i protocolli standard per il trasporto dei dati e gli strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dei documenti allegati. Allo stesso modo, sarà utile riferirsi anche alle nuove Linee Guida sulle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni che l'ANAC è tenuta ad adottare in attuazione della legge n. 179/17 (art. 1, co. 5), che *"prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione"*. Sotto il profilo dei possibili canali attivabili, uno di essi deve *"garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"*: tali modalità possono essere realizzate, ad esempio, attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oltre che con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate. L'altro canale può consistere, sempre in via esemplificativa, nel servizio postale ordinario ovvero nel deposito fisico presso cassette *ad hoc*. È quindi fondamentale che la definizione della policy in materia di *whistleblowing* proceda di pari passo con la predisposizione degli strumenti informatici di supporto.

Inoltre, l'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa whistleblowing nei modelli organizzativi 231 dovrà tenere conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.

In linea con lo spirito della nuova disciplina, si prevede che il modello organizzativo stabilisca il divieto di atti discriminatori nei confronti dei *whistleblowers*. Inoltre, il sistema disciplinare deve indicare le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori appena richiamati, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. Questa impostazione adottata in via definitiva con la legge n. 179/17 rafforza l'efficacia deterrente del sistema disciplinare che risultava, invece, depotenziata nella precedente formulazione del provvedimento, focalizzata soltanto sulle sanzioni a tutela dei soggetti segnalanti. In parallelo, la legge n. 179/17 integra l'articolo 6 del decreto 231 con due ulteriori disposizioni. Il comma 2-ter prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispezzato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente. Il comma 2-quater, come sopra anticipato, sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante.

7.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società (“**Procedura Whistleblowing**”) è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni, ai fini del Modello 231, saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l’ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all’interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Si dà atto che la Società aveva provveduto ad istituire la Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY nel corso del mese di gennaio 2018, la quale risultava conforme alle Linee guida – in seguito emanate- in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing). Data la natura della Società e preso atto che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise, prevedendo, in particolare, *“l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”*, Labcam ha aderito al progetto Whistleblowing PA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni ([LABCAM SRL - \(whistleblowing.it\)](http://LABCAM.SRL-(whistleblowing.it))):

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione può essere fatta dai dipendenti di Labcam e dai dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici e realizzatrici di opere pubbliche della stessa;
- il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione di condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione;
- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante. La segnalazione viene inoltrata anche all’ODV;
- nel momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell’RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall’interno dell’ente che dal suo esterno. La tutela dell’anonimato è garantita in ogni circostanza.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* ex L. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro applicato nella Società e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Labcam in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al rispettivo CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione o trasferimento (ove previsto), il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale Rev. 2 Ed. 2022

stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 6.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing*.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla funzione Responsabile del Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.3 Misure nei confronti del dirigente

In caso di violazione del Modello organizzativo, nonché della Legge sul *whistleblowing* e della *procedura applicativa*, da parte del dirigente, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* e della *procedura applicativa*.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* e della *procedura applicativa*;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.5 Misure nei confronti del Sindaco Unico

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Sindaco dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il destinatario dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

8.7 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, il CDA potrà procedere con la revoca dell'incarico.

9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. In particolare, l'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01 nonché della disciplina concernente il whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

In particolare l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle versioni aggiornate del Modello viene comunicata a tutto il personale mediante emissione di specifici Ordini di Servizio all'interno dei quali i dipendenti

vengono invitati alla consultazione del documento e viene loro ricordata la responsabilità dell'attuazione del Modello stesso, nell'ambito delle attività di propria competenza.

9.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalle competenti funzioni.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte a tutti i dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative hanno carattere di obbligatorietà e devono essere documentate. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

9.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati da Labcam. La violazione del MOG può dare luogo alla risoluzione del contratto.

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'amministratore delegato può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.

Al fine della verifica e del monitoraggio in merito alla efficace attuazione delle procedure attuative del Modello 231 Labcam ha approntato il sistema di controlli già descritto nel presente modello ai fini della quantificazione del rischio residuo per le singole fattispecie di reato nel documento di *Risk Assessment*.

11. MATRICE DI RESPONSABILITA'

Nella matrice di seguito riportata vengono individuati, per immediata comprensione, i compiti e i comportamenti che la Società si aspetta dal proprio Organo Gestorio, dai dipendenti, dall'OdV e dalle terze parti.

TASKS PRINCIPALI	CdA	OdV	DG	Resp. Funzione	Dipendenti	Terze parti
Adozione del MOG	✓					
Vigilanza MOG		✓	✓	✓	✓	
Accettazione MOG	✓		✓	✓	✓	✓
Nomina ODV	✓					
Accettazione e messa in atto regole, adempimenti previsti nel rispetto delle <i>policies</i> e delle procedure di controllo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comunicazione e diffusione MOG		✓	✓	✓		
Valutazione modifiche e adeguamento MOG		✓	✓	✓		
Impulso a realizzazione nuove procedure finalizzate al rispetto dei contenuti del Decreto		✓	✓	✓		
Approvazione modifiche MOG	✓		✓			
Segnalazione atto o attività che configuri un rischio reato	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aggiornamento e formazione		✓	✓	✓	✓	

Occorre ribadire come, in una ottica di diffusione della "cultura 231", tutte le funzioni aziendali, coinvolte sin dalle attività propedeutiche alla emissione della revisione del Modello, sono costantemente chiamate e fornire il proprio supporto allo scopo di individuare processi e attività operative e di supporto, nel cui ambito possono realizzarsi le condotte illecite di natura finale e strumentale rispetto ai reati richiamati dal d.lgs. 231/01, nonché formulare suggerimenti per il miglioramento e l'implementazione delle procedure, con finalità di prevenzione della configurabilità delle fattispecie di reato.