

Labiotre S.r.l.
Società Benefit

Parte Generale

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001

Revisione: 0
Data Revisione: 10/02/2025
Motivo: Prima emissione
Emesso da: LABIOTRE S.r.l.
Approvato da: Consiglio di
Amministrazione
Data Approvazione:
19/03/2025

**LABIOTRE**
Scientifically Natural



Sommario

| | |
|---|----|
| 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 | 3 |
| 2. LABIOTRE S.R.L. | 9 |
| 2.1. L'oggetto sociale di LABIOTRE S.R.L. | 9 |
| 3. IL MODELLO 231 DI LABIOTRE S.R.L. | 10 |
| 3.1 Le finalità del Modello | 10 |
| 3.2 La costruzione del Modello | 11 |
| 3.2.1 La struttura del Modello | 12 |
| 3.2.2 L'adozione del Modello e suo aggiornamento | 13 |
| 3.3 Le componenti del Modello | 14 |
| 3.3.1 Codice etico di LABIOTRE S.R.L. | 14 |
| 3.3.2 Sistema organizzativo | 15 |
| 3.3.3 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie | 15 |
| 3.4 Comunicazione e formazione | 15 |
| 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 16 |
| 4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza | 16 |
| 4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione | 18 |
| 4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza | 19 |
| 4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 4.7.1 Riunioni | 21 |
| 4.7.2 Verbali e Documentazione | 21 |
| 8. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.8.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.8.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 4.8.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza | 25 |
| 5. SISTEMA SANZIONATORIO | 26 |
| 5.1 Principi generali | 26 |
| 5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio.... | 27 |
| 5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni | 27 |
| 5.4 Personale dipendente in posizione non dirigenziale | 28 |
| 5.5 Personale dipendente in posizione dirigenziale | 28 |
| 5.6 Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione | 28 |
| 5.7 Terzi | 29 |

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il regime di Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, per brevità, anche “D. Lgs. 231/01” o il “Decreto”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

Le Persone fisiche autrici del reato presupposto

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

(i) Persone fisiche che rivestono posizioni di vertice

(rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo; di seguito, per brevità, i “Soggetti Apicali”).

(ii) Persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali

(di seguito, per brevità, i “Soggetti Sottoposti”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo ‘dipendenti’ dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners commerciali, ai fornitori, consulenti, collaboratori”.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

L'Ente non risponde (articolo 5, comma 2, del Decreto) se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

La punibilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica per cui la prima sussisterà anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i "Reati Presupposto"):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del D. Lgs. 231/01);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del D.Lgs. 231/01);
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del D.Lgs. 231/01);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01);
- (vi) reati societari (articolo 25-ter del D.Lgs. 231/01);
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del D.Lgs. 231/01);
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 del D.Lgs. 231/01);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del D.Lgs. 231/01);
- (x) reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del D.Lgs. 231/01);
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del D.Lgs. 231/01);
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del D.Lgs. 231/01);
- (xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-octies.1 del D.Lgs. 231/01);
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del D.Lgs. 231/01);

- (xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del D.Lgs. 231/01);
- (xvi) reati ambientali (articolo 25-undecies del D.Lgs. 231/01);
- (xvi) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale");
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del D.Lgs. 231/01);
- (xviii) delitto di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del D.Lgs. 231/01);
- (xix) delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01);
- (xx) delitti introdotti dalle disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (previsti all'art. 1, comma 11, Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105);
- (xxi) reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- (xxii) reati di contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del D. Lgs.231/01);
- (xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies del D.Lgs. 231/01).

Le Sanzioni previste nel Decreto

L'Ente può rispondere della commissione dei delitti sopra indicati anche nella forma del tentativo.

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) **sanzioni amministrative pecuniarie;**
- b) **sanzioni interdittive;**
- c) **confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- d) **pubblicazione della sentenza.**

a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, prevedendo che il Giudice determini il quantum della sanzione tramite due diverse e successive valutazioni. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. D.Lgs. 231/01.

b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. 231/01, ossia:

- "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"; ovvero
- "in caso di reiterazione degli illeciti".

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Le sanzioni interdittive non si applicano anche quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha risarcito il danno provocato, eliminato le carenze organizzative che hanno originato l'illecito e messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Legislatore ha precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la suddetta confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "Modello");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

f) previsione di più canali che consentano di segnalare condotte illecite ai sensi del Decreto (c.d. "whistleblowing").

Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e, da ultimo, aggiornate a giugno 2021 (di seguito, per brevità, definite le "**Linee Guida**").

2. LABIOTRE S.R.L.

LABIOTRE S.R.L. nasce dalla fusione di pluriennali esperienze di professionisti che operano nel settore dell'estrazione di erbe officinali e formulazione di integratori alimentari. Fondata nel 2011 è localizzata in Toscana in località Tavarnelle Val di Pesa, nel cuore del Chianti.

LABIOTRE S.R.L. risulta, attualmente, appartenente a un gruppo di imprese, il quale ha come propria capogruppo LABOMAR S.P.A. con sede a Istrana (TV).

LABIOTRE S.R.L. è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento da parte della stessa capogruppo che detiene l'intero capitale sociale di LABIOTRE S.R.L.

2,1. L'oggetto sociale di LABIOTRE S.R.L.

La Società ha per oggetto le seguenti attività:

- la lavorazione e la produzione da utilizzare in campo alimentare, medicale, cosmetico e farmaceutico, in proprio e per conto terzi dei seguenti prodotti: estratti alimentari, preparati a base di erbe / droghe, articoli erboristici, alimenti a fini medici speciali, alimenti in genere e integratori alimentari, erbe aromatiche e medicinali e relativi loro derivati, spezie, principi attivi di estrazione e/o di sintesi, sostanze nutraceutiche, prodotti apistici, aromi, eccipientistica;
- la trasformazione, il confezionamento ed il commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, degli articoli sopra citati in proprio e per conto terzi, anche a mezzo contoterzisti;
- l'attività di ricerca e di sviluppo relativa ai prodotti sopra citati in proprio e conto terzi;
- l'attività di agenzia con o senza rappresentanza, con o senza deposito, di promozione, di vendita e di ricerca di mercato degli articoli sopra citati;
- l'istituzione e la gestione di laboratori e servizi ai fini di analisi e consulenza di qualsiasi natura e genere sugli articoli sopra citati;
- l'acquisto, l'alienazione, la gestione, la locazione, l'amministrazione e l'utilizzazione anche a carattere commerciale di immobili
- l'attività agricola di cui all'art. 2135 c.c. in senso ampio.

3. IL MODELLO 231 DI LABIOTRE S.R.L.

LABIOTRE S.R.L., consapevole dei principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale ha ritenuto opportuno, munirsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, LABIOTRE S.R.L., secondo quanto previsto dal Decreto, ha istituito un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da LABIOTRE S.R.L. si propone la finalità di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di LABIOTRE S.R.L., ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i terzi che operano con LABIOTRE S.R.L. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, il Modello di LABIOTRE S.R.L. ha il compito di prevenire il verificarsi di situazioni di conflitto d'interesse (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: conflitto di interesse con esponenti della Pubblica Amministrazione, con fornitori, etc.), le quali, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi etici, risultano pregiudizievoli per l'immagine e l'integrità della Società.

I destinatari sono tenuti a utilizzare le proprie capacità professionali per il conseguimento dell'interesse della Società, evitando ogni situazione ed astenendosi da qualunque attività che possa contrapporre ad esso un interesse personale – diretto o indiretto – o che possa interferire negativamente, nella capacità di esercitare le proprie responsabilità e funzioni in modo imparziale ed obiettivo.

I Destinatari, si impegnano a non strumentalizzare la propria posizione in modo da perseguire un proprio interesse (di natura familiare o economica o personale) in contrasto con un interesse associativo.

I componenti degli organi associativi ed i dipendenti della Società sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della Società. In particolare, ciascuno è

tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di terzi contraenti, ecc.

Ogni situazione di conflitto d'interesse, ancorché potenziale o solo apparente, per parentela o qualsivoglia forma di cointeressenza, di qualunque terzo con cui la Società ha rapporti, dovrà essere obbligatoriamente, tempestivamente e dettagliatamente comunicata secondo le disposizioni della Società.

3.2 La costruzione del Modello

La Società ha approvato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto.

LABIOTRE S.R.L. garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e facendo riferimento alle best practice di riferimento.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha individuato le attività esposte a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "risk assessment"), intese come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto, tenendo conto della normativa vigente, delle risultanze dell'analisi del contesto aziendale, nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa gestione aziendale (c.d. "analisi storica" o "case history").

L'analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (risk assessment) basato sullo svolgimento di specifici colloqui con gli owner dei processi aziendali, che, in conseguenza del ruolo ricoperto, hanno la più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nell'attività di risk assessment sono state identificate le famiglie di reato presupposto ritenute rilevanti ai fini del Decreto con particolare attenzione alle aree che, anche sulla base della tipologia di business, sono state individuate come maggiormente esposte al potenziale rischio di commissione dei reati presupposto. Nell'ambito delle attività di risk assessment sono stati inoltre analizzati i controlli posti in essere dalla Società al fine di prevenire tale rischio.

Identificate le aree a rischio e le famiglie di reato rilevanti, nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state rilevate le attività sensibili, ovvero quelle attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A fronte delle attività sensibili identificate, si è provveduto quindi a identificare quelle che, in astratto, possono essere considerate delle possibili potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il risultato di questo processo è rappresentato in un documento, che forma parte integrante del Modello, denominato “**Documento di Valutazione del Rischio di Commissione dei Reati Presupposto ex D. Lgs. 231/2001**”, in cui sono riportate:

- le aree a rischio reato;
- le famiglie di reato potenzialmente realizzabili nell’ambito di tali aree a rischio;
- le relative modalità di commissione, individuate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, potrebbero avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati presupposto, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l’eventuale commissione di reati presupposto nell’ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio (dirette o strumentali), nel corso del risk assessment sono stati prese in esame anche le situazioni di rischio determinate attraverso eventuali rapporti indiretti nella conduzione delle attività aziendali, ovvero quei rapporti che LABIOTRE S.R.L. intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da LABIOTRE S.R.L. sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. concorso di persone), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi).

Sulla base della mappa delle aree a rischio, si è proceduto alla rilevazione e all’analisi del sistema di controlli preventivi esistenti nelle stesse (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure operative, ecc.), per valutarne l’idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (c.d. “as-is analysis”) e individuare eventuali ambiti di miglioramento (c.d. “gap analysis” per i quali si rinvia al sopra citato Documento di Valutazione del Rischio di Commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001).

3.2.1 La struttura del Modello

LABIOTRE S.R.L. ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello 231 di LABIOTRE S.R.L. è costituito dalla presente “**Parte Generale**” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una “**Parte Speciale**”, suddivisa “aree a rischio reato”, in cui sono indicate:

- i. le **categorie di reato considerate rilevanti**;
- ii. i **principi generali di comportamento**;
- iii. le **Aree a Rischio Reato**, nonché le relative **Attività sensibili**;
- iv. le **categorie di reato** applicabili e astrattamente perpetrabili;
- v. le **funzioni / aree aziendali** coinvolte nelle Aree a Rischio Reato;
- vi. i **controlli preventivi attesi** a presidio dei rischi di commissione dei reati.

Infine, il Modello 231 prevede l'**Allegato 1**, denominato “reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001”, contiene l'elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l'Ente.

3.2.2 L'adozione del Modello e suo aggiornamento

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Il Modello non è concepito infatti come un documento statico, ma al contrario è pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si vengono a determinare nel tempo. Infatti, esso sarà oggetto di costante aggiornamento e miglioramento.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei processi o delle attività di LABIOTRE S.R.L.;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'“analisi storica”.

3.3 Le componenti del Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello le seguenti componenti:

- il **Codice Etico della Società**, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello stesso;
- il sistema di **Deleghe e Procure**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno di LABIOTRE S.R.L. (es. ordini di servizio, mansionari);
- il sistema di **gestione salute e sicurezza** nei luoghi lavoro certificato secondo la norma ISO 45001;
- il sistema di **gestione di tutela ambientale** certificato secondo la norma ISO 14001;
- il **Manuale di Autocontrollo** in applicazione del sistema **HACCP**;
- i **processi esternalizzati** della Società, ossia quei processi o porzioni di essi esternalizzati attraverso la conclusione di accordi di outsourcing che non esonerano in alcun caso gli organi sociali e i vertici della Società dalle rispettive responsabilità;
- il **sistema sanzionatorio** da applicare in caso di violazione del Modello (per maggiori dettagli, si rinvia al successivo paragrafo 5);
- il **regolamento dell'Organismo di Vigilanza**, espressione della sua autonomia e indipendenza, che definisce le modalità di funzionamento dello stesso (modalità di convocazione e validità delle riunioni, modalità di esecuzione delle verifiche, ecc.);
- **specifica procedura** diretta a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. **Whistleblowing**”).

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

3.3.1 Codice etico di LABIOTRE S.R.L.

L'adozione del Codice Etico costituisce uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in LABIOTRE S.R.L.

Tale documento enuncia i precetti e i valori di trasparenza, correttezza ed eticità a cui i dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno portare a

conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica e della tipologia di soggetto che commette la violazione.

3.3.2 Sistema organizzativo

LABIOTRE S.R.L. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, attualmente, composto da tre (3) membri.

LABIOTRE S.R.L. ha, inoltre, affidato il controllo contabile ad una Società di Revisione di primario standing.

3.3.3 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del Decreto 231, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie di LABIOTRE S.R.L. è basato sui seguenti principi di controllo:

- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo;
- il controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
- la verifica del pagamento;
- il controllo della fattura;
- l'inserimento in contabilità.

Per ulteriori dettagli relativi alla gestione delle risorse finanziarie si faccia riferimento alle specifiche aree "a rischio reato" riportate all'interno della Parte Speciale del Modello.

3.4 Comunicazione e formazione

Destinatari

Il Modello tiene conto del settore di appartenenza di LABIOTRE S.R.L. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Formazione/informazione del personale di LABIOTRE S.R.L.

È obiettivo di LABIOTRE S.R.L. garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

A seguito dell'approvazione del Modello 231 da parte del Consiglio di Amministrazione di LABIOTRE S.R.L., si provvederà a erogare un corso di **formazione** destinato al personale della Società (ove esistente) in relazione al Modello Organizzativo e al Codice Etico.

Inoltre, LABIOTRE S.R.L. darà specifica **informativa** al personale della Società (ove esistente) sul Modello 231 e sul Codice Etico sia in fase di assunzione che attraverso l'affissione di una copia dei suddetti documenti presso la sede della Società in un luogo accessibile a tutti i Destinatari ai sensi dell'art. 7, comma 1, L. 20 maggio 1970, n.300.

Diffusione del Modello e informazione a Terzi

LABIOTRE S.R.L. prevede altresì la diffusione del Modello e del Codice Etico alle persone che intrattengono con la Società rapporti, sia a titolo gratuito che a titolo oneroso, che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le Aree di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di LABIOTRE S.R.L. del Modello ai sensi del Decreto.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i **Terzi** dell'adozione del Modello da parte di LABIOTRE S.R.L., di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere i reati presupposto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità l'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01, LABIOTRE S.R.L. ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (di seguito, per brevità, "OdV" o "Organismo di Vigilanza"), nonché di curarne l'aggiornamento. Il "Regolamento" dell'OdV, che costituisce parte integrante del Modello stesso, regola i profili di primario interesse in merito a tale Organismo.

Infine, secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/01 (articolo 6), le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza una elevata posizione gerarchica, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo della Società, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

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

A tal fine, l'OdV deve possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutte le procedure sottoposte a vigilanza, potendo, se del caso, avvalersi per particolari problematiche della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferito dalla Società apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, l'OdV deve possedere, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi della Società, etc). Tenuto conto dell'impegno richiesto all'OdV, allo stesso deve riconoscersi un compenso proporzionale alle funzioni svolte e alle responsabilità che il medesimo organismo si assume.

4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di LABIOTRE S.R.L. decide il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un organo monocratico, il cui componente possiede competenze ed esperienze in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

La nomina dell'OdV è resa nota al proprio componente e da questo accettata.

Il conferimento dell'incarico è, in seguito, comunicato da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli interni, mediante la diffusione di un comunicato interno alla Società illustrativo dei poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione all'interno della struttura organizzativa e le finalità della sua costituzione. L'OdV riceve un compenso per lo svolgimento dell'incarico.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in tre (3) anni, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

La cessazione dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il membro unico sia condannato in via definitiva per un reato compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV.

La revoca dell'OdV è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Sino alla data di accettazione dell'incarico da parte del nuovo componente, le funzioni dell'OdV sono svolte dall'OdV in carica.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o, se sopravvenuti, di decadenza dell'OdV:

- a. i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza;
- b. l'interdizione, l'inabilitazione, la condanna penale passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o della società di revisione di LABIOTRE S.R.L., nonché con gli associati o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- d. l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il membro dell'OdV e la Società tali da compromettere l'indipendenza dello stesso;
- e. essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- f. essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- g. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- h. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- i. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;

j. essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- monitorare e supportare l'applicazione del Modello;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Modello e svolgere indagini in merito;
- diffondere con la massima incisività ed operatività il Modello all'interno della Società;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni della Società;
- promuovere e monitorare tutte le attività di informazione dei Destinatari che dovesse ritenere necessarie o opportune, nonché promuovere e monitorare l'implementazione delle iniziative di formazione volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno della Società;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse della Società ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- redigere con periodicità regolare una relazione scritta dell'attività svolta, inviata al Consiglio di Amministrazione;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

- proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste nel Sistema Sanzionatorio se, nel corso delle indagini condotte, sono emerse violazioni del Modello da parte dei Destinatari.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare a tutte le informazioni e tutti i documenti della Società redatti ai fini del Modello, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione;
- effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso;
- chiedere informazioni ai membri del Consiglio di Amministrazione e ad ogni altro soggetto in posizione apicale;
- chiedere informazioni a tutto il personale dipendente impiegato nelle Aree a Rischio Reato, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- chiedere informazioni a collaboratori esterni, consulenti e rappresentanti esterni alla Società;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di coinvolgere, nel rispetto di ogni regola interna della Società, professionisti esterni in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Riunioni

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni quattro (4) mesi e, comunque, ogni qualvolta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità.

L'OdV può essere altresì convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Delegato di LABIOTRE S.R.L.

4.7.2 Verbali e Documentazione

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale redatto per iscritto.

Il verbale deve riportare i nominativi dei partecipanti alla riunione, l'ordine del giorno ed eventuali integrazioni e le decisioni.

Il verbale è valido se siglato a margine dall'OdV su ciascuna pagina.

All'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva, l'OdV redige verbale analitico.

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

8. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.8.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. 231/01, impone la previsione all'interno del Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'interno della Società.

L'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento per l'OdV per:

- a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'effettività del Modello;
- b) l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile

o contribuito al verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

- c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'obbligo informativo è rivolto a tutte le Aree e soggetti della Società, ma in primo luogo alle strutture ritenute a rischio reato.

L'obbligo informativo è rivolto, inoltre, in particolar modo al Consiglio di Amministrazione quale organo di vertice della Società.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati nei documenti ed atti che sono inviati all'OdV dalle diverse strutture interne all'ente, ma soltanto di quei fenomeni che possano comportare una responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV:

- le informazioni che possono avere attinenza con violazioni del Modello inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta LABIOTRE S.R.L., i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali riguardo ad eventuali reati D. Lgs. 231/01;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, anche nella forma di provvedimenti adottati ai sensi del D.Lgs. n. 758 del 1994, dai quali emergano violazioni alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le informazioni che possono avere attinenza con violazioni del Modello inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - le informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - l'informativa periodica sullo stato avanzamento delle attività formative in ambito D. Lgs. 231/01;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
 - copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea Soci, nei casi in cui tali verbali contengano informazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01;
 - le eventuali comunicazioni della Società di Revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
 - copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nei casi in cui tali verbali contengano informazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01;
 - copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - eventuali verbali di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di sicurezza e ambiente.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di facilitare il flusso di comunicazioni ed informazioni verso l'OdV. In particolare, eventuali comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@labiotre.it.

4.8.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (per semplicità a seguire "decreto whistleblowing"), ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione, previsto per il settore pubblico e per quello privato, delle persone che segnalano specifiche condotte illecite che violino disposizioni normative europee

In particolare, ai sensi del nuovo art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. n. 231/2001, il presente MOD prevede un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto) o violazione del presente MOD, ivi comprese le violazioni al Codice Etico, nonché violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come richiamate dalla normativa applicabile.

Al fine di disciplinare nel dettaglio:

- i canali, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni interne,
- le indicazioni operative che il segnalante deve osservare per presentarle,
- le tutele riservate al segnalante, così come le responsabilità in cui lo stesso potrebbe incorrere in caso di segnalazioni rivelatesi false o infondate,
- le misure previste a protezione delle persone segnalanti e degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione.

LABIOTRE S.R.L. ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, una procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing che qui si intende richiamata.

Tale procedura è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, nonché accessibile alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società mediante pubblicazione della stessa in una sezione dedicata del sito web aziendale.

La più volte richiamata procedura whistleblowing disciplina, inoltre, **il soggetto cui viene affidata la Gestione del canale di segnalazione**, descrivendone i compiti e le responsabilità secondo quanto previsto dal decreto whistleblowing.

In relazione alle segnalazioni whistleblowing, il Gestore delle segnalazioni individuato dalla Società trasmette all'ODV, nel rispetto del principio di riservatezza di cui al decreto whistleblowing:

- informativa immediata su segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del MOD o del Codice Etico ricevute dalla Società attraverso il sistema whistleblowing affinché l'ODV, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;

- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni ricevute dalla Società attraverso il sistema Whistleblowing al fine di verificare il funzionamento dello stesso sistema Whistleblowing e la qualità della valutazione di pertinenza delle segnalazioni, nonché al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello organizzativo (ove emergano disfunzionalità dello strumento).

4.8.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

L'OdV potrà incontrarsi con il Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi della Società cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita rispettivamente dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione della Società. Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

(i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento.

In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

(ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

- a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

A fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello stesso e del Codice Etico.

Ai sensi dell'articolo 2106 Codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente ed applicato per i lavoratori della Società (di seguito anche il "CCNL").

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte dei lavoratori subordinati di LABIOTRE S.R.L. e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 Codice civile e dell'articolo 2106 Codice civile.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte da LABIOTRE S.R.L. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/01, il Modello individua le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Le sanzioni sono oggetto di graduazione, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” del Modello e del Codice Etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alle prescrizioni contenute nel Modello e in ogni sua componente, anche nel Codice Etico;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante al fine di assicurare che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso;
- la commissione di qualsiasi ritorsione – da intendersi come comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) – che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedura whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività o verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali si ostacola o si tenta di ostacolare la segnalazione;
- la violazione dell’obbligo di riservatezza;
- l’effettuazione di segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con dolo o colpa grave;
- l’accertamento della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia (o, comunque, per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero responsabilità civile dello stesso segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

5.3 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a LABIOTRE S.R.L. e dell’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;

- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le (eventuali) sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello e/o nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento a detti lavoratori dipendenti, le sanzioni irrogabili nei loro confronti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tempo per tempo applicato da LABIOTRE S.R.L. (di seguito, per brevità, il "CCNL").

5.5 Personale dipendente in posizione dirigenziale

Qualora un Dirigente realizzi una Violazione, allo stesso saranno applicate le sanzioni previste dalla normativa applicabile.

5.6 Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione

Nel caso di Violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ne viene informato l'Organo amministrativo e verrà assunta una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / mandato;

- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea dei Soci con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti dell'Organizzazione e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

5.7 Terzi

Nel caso di Violazione da parte di Terzi (es. fornitori, consulenti), la Società, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, LABIOTRE S.R.L. ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano:

- l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di LABIOTRE S.R.L., di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non realizzare comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei reati presupposto;
- il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.