

CODICE ETICO

LAB S.r.l. Laboratorio Analisi Cliniche
via M. Nicoletta, 31—Tel.(0962) 901772 - 20355
88900 Crotone (KR)
C.F. 91000570795—P.Iva 00481770790

LEGALE RAPPRESENTANTE

CALVO Leonardo

ORGANISMO DI VIGILANZA

AUDIA Raffaele

INDICE

| | |
|---|---------|
| ◆ Premessa | Pag. 3 |
| ◆ Titolo I - I Principi | Pag. 4 |
| ◆ Titolo II - Destinatari e Diffusione del Codice Etico | Pag. 6 |
| ◆ Titolo III - Rapporti di Lavoro | Pag. 7 |
| ◆ Titolo IV - Rapporti Esterni | Pag. 9 |
| ◆ Titolo V - Controlli e Violazioni | Pag. 10 |

La L.A.B. S.r.l. Laboratorio Analisi Cliniche è una struttura sanitaria attiva dal 1981 in Crotona alla via M. Nicoletta n. 31 C.F. 91000570795 e P.Iva 00481770790 con Cap.Soc. pari a 51.480,00 di proprietà del socio unico CALVO Luana. E' accreditato col SSN della Regione Calabria Asl Crotona (DPGR n.1/2011 – Cod. Reg.le Struttura 067E6C – Cod. NSIS 003900).

La L.A.B. S.r.l. Laboratorio Analisi Cliniche opera nel campo della diagnostica di laboratorio e nello specifico si occupa di: ematologia, chimica clinica, sierologia, immunologia, tossicologia, allergologia, ormonologia e microbiologia. Tutte le analisi effettuate sono sotto un programma di controllo di qualità interno; inoltre il Laboratorio partecipa a programmi nazionali riconosciuti di “controllo di qualità esterno”, allo scopo di controllare, monitorare e migliorare il servizio erogato, ovvero affinare continuamente le metodologie di prova impiegate.

La mission è quella di fornire al proprio paziente una tempestiva risposta alle proprie richieste mediante diagnosi ed analisi accurate nonché fornendo diversi servizi che grazie alla professionalità del proprio personale sia sempre più all'avanguardia. Si intende garantire la massima equità e correttezza nello svolgimento del proprio lavoro che viene svolto nel pieno rispetto delle Leggi e delle norme ivi compreso quelle sulla sicurezza nei luoghi di lavoro nonché quelle riportate nelle vigenti normative in materia di Privacy. Si garantisce altresì il pieno rispetto delle Leggi e normative emanate nei confronti delle aziende che operano con la Pubblica Amministrazione.

Il presente Codice Etico, sottoscritto ed in dotazione di tutti i componenti della L.A.B. S.r.l. (Dirigenti, dipendenti, collaboratori, professionisti, fornitori ecc.) garantisce un'adeguata formazione ed informazione sul modus operandi che la L.A.B. S.r.l. si impone e definisce i valori di riferimento a cui la L.A.B. S.r.l. si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il presente C.E. sarà affisso in luogo facilmente accessibile a tutti affinché anche chi non ne sia in possesso possa facilmente consultarlo.

TITOLO I - I Principi

Il presente Codice; in conformità con le vigenti normative stabilisce i principi etici di riferimento per tutti i destinatari.

Nessun comportamento, anche se finalizzato o comunque nella convinzione di agire a vantaggio dell'azienda, può giustificare alcun comportamento in contrasto con i principi del presente codice ai quali tutti devono conformarsi.

A) PRINCIPIO DI RISPETTO DELLE LEGGI E RESPONSABILITA' SOGGETTIVA

La L.A.B. S.r.l. riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale delle normative vigenti in Italia, particolare rilevanza va data al rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria.

Gli Amministratori, Professionisti, Personale dipendente (subordinato, parasubordinato ecc) e comunque il personale a qualunque titolo che presti la propria opera all'interno della L.A.B. S.r.l., nonché i terzi destinatari, sono tutti tenuti a rispettare la normativa vigente. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'azienda in violazione di leggi.

B) PRINCIPIO DI ONESTA' E CORRETTEZZA

Con i termini onestà e correttezza si intende anzitutto il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della L.A.B. S.r.l. principio fondamentale che ne costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale. In particolare, tutti i soggetti destinatari del presente codice hanno l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, nonché tutte le situazioni in cui il perseguimento dei propri fini sia in contrasto con gli interessi dell'azienda. Non dovranno mai verificarsi situazioni attraverso le quali nessuno possa trarre un vantaggio o un profitto da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività

C) PARI OPPORTUNITA' – IMPARZIALITA' – INTEGRITA'

La L.A.B. S.r.l. non ammette nessun tipo di discriminazione relativa alla nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose nonché condizioni economiche, sesso, età stato di salute ecc.

La L.A.B. S.r.l. non approva alcuna azione di violenza o minaccia perpetrata al fine di ottenere comportamenti contrari alle normative vigenti

La L.A.B. S.r.l. tutela invece tutti compreso i propri fornitori. Eventuale violazione a tale principio deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che procederà pertanto a verificare, censurare e quindi sanzionare l'eventuale violazione del C.E.

Chiunque ritenga di aver subito discriminazioni, minacce e/o violenze può riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del codice Etico.

D) PRINCIPIO DI TRASPARENZA

La L.A.B. S.r.l. basa tale principio sulla accuratezza, completezza ed assoluta veridicità delle informazioni acquisite e gestite. Tutte le operazioni devono essere in qualunque momento verificabili, devono essere autorizzate o comunque legittime quindi registrate al fine di poterne verificarne la legittimità ed il corretto svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che permetta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Ai fini della trasparenza la L.A.B. S.r.l. seleziona i propri fornitori, oltre che in relazione alla loro competitività ed alle migliori condizioni economiche, in base alla capacità di garantire strutture e mezzi idonei ed adeguati, rispetto delle normative in materia di lavoro quindi rispetto del presente Codice Etico.

E) RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DEGLI UTENTI

La L.A.B. S.r.l. riconosce di assumere con la propria attività una forte responsabilità deontologica, professionale ed etica nei confronti dei pazienti

Pertanto la L.A.B. S.r.l. si impegna a svolgere con la massima professionalità il proprio lavoro nel settore dell'assistenza sanitaria e nella diagnostica in particolare, anche al fine di sviluppare soluzioni medico- scientifiche quanto più possibile soddisfacenti per i pazienti.

Pur rispettando al massimo gli standard qualitativi si perseguirà la massima economicità della gestione e dell'impiego delle risorse.

La L.A.B. S.r.l. garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso nonché l'osservanza della normativa in materia Privacy.

Pertanto la L.A.B. S.r.l. procede a controllare tutte le procedure, sistemi informatici ed archivi logici quindi a revisionare il proprio GDPR mediante aziende e/o professionisti del settore.

Tutto il personale della L.A.B. S.r.l. deve quindi ispirarsi a principi di competenza e responsabilità conformando la propria condotta al fine di perseguire l'obiettivo aziendale cioè fornire un servizio di alta qualità e professionalità.

TITOLO II - Destinatari e diffusione del Codice Etico

A) DESTINATARI DEL C.E.

Il presente Codice Etico è vincolante per tutti gli Amministratori, i Professionisti, I dipendenti nonché tutti coloro che anche indirettamente operino per la L.A.B. S.r.l.

Tutti i soggetti indicati sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse dell'azienda giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice.

Ai sensi e per gli effetti degli Artt. 2104 e 2106 C.C. l'osservanza delle norme riportate è parte delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti; pertanto la violazione di tali norme costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali e può comportare l'applicazione delle corrispondenti sanzioni previste.

B) FORMAZIONE E DIFFUSIONE SUL CODICE ETICO

La L.A.B. S.r.l. garantisce un'adeguata formazione ed informazione in merito alle norme contenute sul Codice Etico, saranno previsti eventuali contratti con i destinatari che comprendano clausole inerenti all'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice quindi disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

La L.A.B. S.r.l. si impegna a garantire la diffusione del Codice Etico mediante distribuzione a tutti i componenti degli Organi Sociali, ai Professionisti, ai dipendenti, nonché a tutti i destinatari, altresì mediante affissione in luogo pubblico e facilmente accessibile ed individuabile all'interno dell'azienda.

A) RISORSE UMANE – AMBIENTE DI LAVORO

La L.A.B. S.r.l. valorizza i propri dipendenti e collaboratori configurandosi quale ambiente di formazione e di crescita professionale nel rispetto dei principi di lealtà, fiducia e delle disposizioni di legge.

Tutti i rapporti di lavoro devono svolgersi nel pieno rispetto delle normativa vigenti in materia di diritto del lavoro nonché in conformità con i principi contenuti nel presente Codice.

La L.A.B. S.r.l. garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti della società.

Ogni dipendente e/o collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dell'azienda per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro.

La L.A.B. S.r.l. realizzerà attività sicure per proteggere e tutelare la salute dei propri dipendenti e collaboratori.

La L.A.B. S.r.l. opera nel pieno rispetto delle normative nazionali in materia di tutela e salute ambientale impegnandosi a non inquinare ed ottimizzare l'impiego di risorse volte a sviluppare prodotti compatibili con l'ambiente.

Il presente codice costituisce parte integrante e sostanziale in ogni rapporto di lavoro, ad ogni dipendente e/o collaboratore ne verrà fornita una copia e lo stesso dovrà dichiarare di averlo letto ed averlo compreso in ogni sua parte.

B) COMPORTAMENTI ILLECITI

La L.A.B. S.r.l. condanna e pertanto vieta ogni comportamento illegale, abusi di qualsiasi genere, minacce o aggressioni ai danni del dipendente e/o del collaboratore sul luogo di lavoro nonché ai beni ed al patrimonio aziendale

Eventuali comportamenti e/o presunte violazioni deve essere comunicata da ogni dipendente al proprio diretto superiore, il quale riferirà dell'accaduto all'Amministrazione.

Acquisite le informazioni necessarie gli Amministratori dovranno adottare tutte le decisioni al fine di eliminare o comunque ridurre i rischi e comunque evitare il possibile aggravamento della situazione.

Ai trasgressori e/o comunque a chiunque minacci di commettere un atto illegale o un abuso saranno applicate le giuste sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, oltre ad eventuali azioni legali.

Ai dipendenti viene fatto divieto di sollecitare o accettare promesse o versamenti di denaro in qualsiasi forma, di effettuare pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere in funzione del rapporto di lavoro o comunque all'assunzione, al trasferimento o alla promozione del lavoratore.

In qualunque momento i dipendenti ravvisino delle violazioni del Modello o del codice etico, possono rivolgersi all'organismo di vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail) e sia verbalmente.

C) SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La L.A.B. S.r.l. si impegna a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro cercando di evitare e/o comunque limitare eventuali rischi mediante sistemi di prevenzione tenendo conto anche dell'eventuale evoluzione delle situazioni ma soprattutto si impegna ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

La L.A.B. S.r.l. si dota delle giuste misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Il personale ha l'obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza conformemente alla sua formazione, istruzione e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, ha altresì il dovere di contribuire insieme al datore di lavoro all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i dispositivi di sicurezza e i dispositivi di protezione che l'azienda dovrà mettere a sua disposizione. Ha l'obbligo inoltre di comunicare tempestivamente le disfunzioni delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di sicurezza, ed ha altresì l'obbligo di utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione.

A) PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – ILLECITI

I dirigenti, dipendenti e collaboratori devono rispettare tutti i valori riportati nel presente C.E. ed in particolar modo quelli relativi a correttezza e trasparenza soprattutto nei rapporti esterni.

Una particolare attenzione va riconosciuta ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, nei rapporti con le ASP, con la Regione ed i Comuni di riferimento.

A tal fine la L.A.B. S.r.l. si impegna alla massima trasparenza e correttezza nei rapporti con la P.A. rimarcando al proprio personale tutto la diligenza nel rispetto delle norme del Codice Etico da parte di quei soggetti investiti di deleghe nei rapporti esterni, ribadendo agli stessi l'obbligo di segnalazione di qualsiasi fatto diretto o indiretto ricadente nei reati di concussione, corruzione o truffa o comunque a fatti e/o accadimenti che possano determinare sospetti in tal direzione.

La L.A.B. S.r.l. si impegna al rispetto, laddove possibile, delle Tariffe previste dalla Regione Calabria e si astiene dall'effettuare prestazioni superflue, inadeguate e inappropriate, il cui solo fine è il pagamento di prestazioni da parte del Servizio Sanitario nazionale.

Non saranno in alcun modo erogate prestazioni gratuite e/o sconti, omaggi e cortesie a favore dei rappresentanti di istituzioni pubbliche, ad eccezione di situazioni di modesto valore e che non possano in alcun modo essere considerate atti ad ottenere indebiti vantaggi nell'interesse personale e/o della L.A.B. S.r.l.

La L.A.B. S.r.l. si impegna anche con il presente Codice Etico a favorire la massima collaborazione in fase di ispezione, richieste di accesso agli atti e/o comunque di informazioni legittime da parte di autorità pubbliche.

La L.A.B. S.r.l. è contraria a qualunque tipo di corruzione nei rapporti con la P.A. e con tutti i soggetti che possano operare in tal senso, è vietato accettare, offrire e/o sollecitare pagamenti in denaro o regalie ad eccezione di oggetti commerciali e/o promozionali di esiguo valore.

I Dirigenti, i dipendenti, i collaboratori ed il personale tutto dovrà evitare qualunque situazione nella quale i propri interessi personali possano entrare in conflitto con quelli della L.A.B. S.r.l.

B) Rapporti con i pazienti, fornitori ed altri soggetti

La L.A.B. S.r.l. si impegna ad offrire ai propri pazienti un sistema qualitativo e assistenziale al quale tutti i dipendenti e collaboratori deve conformarsi. Nel rapporto con i pazienti tutti i dipendenti dovranno realizzare le richieste applicando condizioni e trattamenti volti al rispetto della trasparenza e correttezza professionale seguendo le procedure interne previste dalla L.A.B. S.r.l. evitando discriminazioni fra i pazienti.

La L.A.B. S.r.l. si obbliga a dare comunicazione ai pazienti delle cause di esenzione dal pagamento delle prestazioni e/o del ticket al fine di non percepire indebiti incassi a carico del SSN.

TITOLO V - Controllo e Violazioni

La L.A.B. S.r.l. garantisce l'applicazione di un sistema di controllo interno per l'attuazione del presente Codice Etico.

Tutti i soggetti che hanno in qualche modo rapporti con la L.A.B. S.r.l. sono tenuti ad osservare tutte le disposizioni contenute nel presente Codice Etico quale dovere imprescindibile.

Nei rapporti di lavoro la violazione delle norme contenute nel MOG nonché nel presente Codice Etico sarà considerata violazione delle obbligazioni richieste dal Contratto di Lavoro e sarà pertanto contestata quale violazione disciplinare.

Altresì nei rapporti commerciali con Professionisti e/o con Fornitori la violazione di tali norme sarà considerata inadempienza contrattuale e comporterà l'immediata risoluzione di ogni rapporto instaurato con la LAB S.r.l.

Il controllo sull'attuazione ed il rispetto del MOG e del Codice Etico è demandato all'organismo di vigilanza che avrà all'uopo i seguenti compiti:

1. Controllo del rispetto del MOG e del Codice Etico al fine di ridurre il più possibile eventuali reati previsti dal DLgs 231/01;
2. Esprimere parere in merito alle presunte violazioni del MOG e/o del Codice Etico per le quali venga consultato;
3. Provvedere all'aggiornamento del Codice Etico anche attraverso la consultazione di professionisti e/o tecnici del settore;
4. Segnalare agli Organi competenti ogni eventuale violazione del MOG e del Codice Etico, fissando le sanzioni da irrogare in conformità con quanto previsto nel Codice Etico nonché le vigenti normative in materia in quanto applicabili.

L.A.B. S.r.l.

LABORATORIO ANALISI CLINICHE

Via M. Nicoletta, 31 – 88900 Crotona (KR)
Tel. 0962/901772-23508 – Fax 0962/20355

MOG 231 – PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Redazione e Storico degli Aggiornamenti

| Versione | Data di approvazione | Organo | Oggetto/descrizione variazioni |
|-----------------|-----------------------------|---------------|--|
| 01 | 21/12/2008 | C.d.A. | Prima adozione del MOG 231/2001 |
| 02 | 17/10/2019 | C.d.A. | Aggiornamento parte generale MOG per adeguamento nuovo assetto organizzativo e speciale MOG per allineamento alle nuove normative intervenute. |
| 03 | 19/07/2021 | C.d.A. | Aggiornamento parte generale e speciale MOG per variazione assetto societario. |
| 04 | 16/03/2023 | C.d.A. | Aggiornamento parte generale e speciale MOG per variazione DPO. |

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

| | | |
|------|--|--|
| | | |
| 2.0 | <i>Premessa</i> | |
| 2.1 | <i>Il contenuto del D.Lgs. 231/01</i> | |
| 2.2 | <i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i> | |
| 2.3 | <i>Linee guida</i> | |
| 3.0 | <i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i> | |
| 3.1 | <i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i> | |
| 3.2 | <i>Elementi fondamentali del Modello</i> | |
| 3.3 | <i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i> | |
| 3.4 | <i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i> | |
| 4.0 | <i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i> | |
| 5.0 | <i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i> | |
| 6.0 | <i>Destinatari del Modello</i> | |
| 7.0 | <i>Organismo di Vigilanza</i> | |
| 7.1 | <i>I requisiti</i> | |
| 7.2 | <i>Individuazione</i> | |
| 7.3 | <i>Nomina</i> | |
| 7.4 | <i>Funzioni e poteri</i> | |
| 7.5 | <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario</i> | |
| 8.0 | <i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i> | |
| 9.0 | <i>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</i> | |
| 9.1 | <i>Violazione del Modello</i> | |
| 9.2 | <i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i> | |
| 9.3 | <i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i> | |
| 9.4 | <i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda</i> | |
| 10 | <i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i> | |
| 10.1 | <i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i> | |
| 10.2 | <i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i> | |

2.0 Premessa

La L.A.B. S.r.l. Laboratorio Analisi Cliniche è una struttura sanitaria attiva dal 1981 in Crotona alla via M. Nicoletta n. 31 C.F. 91000570795 e P.Iva 00481770790 con Cap.Soc. pari a 51.480,00 di proprietà del socio unico CALVO Luana. E' accreditato col SSN della Regione Calabria Asl Crotona (DPGR n.1/2011 – Cod. Reg.le struttura 067E6C – Cod. NSIS 003900).

La L.A.B. S.r.l. Laboratorio Analisi Cliniche opera nel campo della diagnostica di laboratorio e nello specifico si occupa di: ematologia, chimica clinica, sierologia, immunologia, tossicologia, allergologia, ormonologia e microbiologia. Tutte le analisi effettuate sono sotto un programma di controllo di qualità interno; inoltre il Laboratorio partecipa a programmi nazionali riconosciuti di “controllo di qualità esterno”, allo scopo di controllare, monitorare e migliorare il servizio erogato, ovvero affinare continuamente le metodologie di prova impiegate.

In caso di esigenze particolari che richiedono un'indagine più approfondita, o per tipologie di analisi non sviluppate al proprio interno, tra quelle a più bassa frequenza, si avvale della collaborazione di consulenti specialistici e/o si rivolge ai migliori Laboratori di Service.

2.1 – Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

| | |
|--|-------------------|
| Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione | Art. 24 |
| Delitti informatici e trattamento illecito dei dati | Art. 24-bis |
| Delitti di criminalità organizzata | Art. 24-ter |
| Concussione e corruzione | Art. 25 |
| Falsità in monete | Art. 25-bis |
| Delitti contro l'industria ed il commercio | Art. 25-bis.1 |
| Reati societari | Art. 25-ter |
| Delitti con finalità di terrorismo | Art. 25-quater |
| Reati di mutilazione degli organi genitali femminili | Art. 25-quater.1 |
| Delitti contro la personalità individuale | Art. 25-quinquies |
| Abusi di mercato | Art. 25-sexies |
| Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro | Art. 25-septies |
| Ricettazione e riciclaggio | Art. 25-octies |
| Delitti in materia di violazione del diritto d'autore | Art. 25-novies |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci | Art. 25-decies |
| Reati ambientali | Art. 25-undecies |
| Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Art. 25-duodecies |
| Delitti tentati | Art. 26 |

2.2 – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l’art. 6 del Decreto stabilisce che la LAB Srl non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un organo di controllo interno alla LAB Srl con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della LAB Srl in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della LAB Srl o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, la LAB Srl non risponde se prova che:

- L’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della LAB Srl dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la LAB Srl è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora la LAB Srl, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L’art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati

2.3 – Linee guida

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l’aggiornamento effettuato sia da considerarsi “complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6 del Decreto”

Le Linee guida si possono così riepilogare:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

2.3 – Linee guida

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

3 – Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 – Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda.
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale.
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 – Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito a professionisti esterni, o, come nel caso specifico, assunto direttamente dall’organo dirigente (A.U.) e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello .
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

3.3 – Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L’Azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l’Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l’attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 – Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell’Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4.0 – Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

5.0 – Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

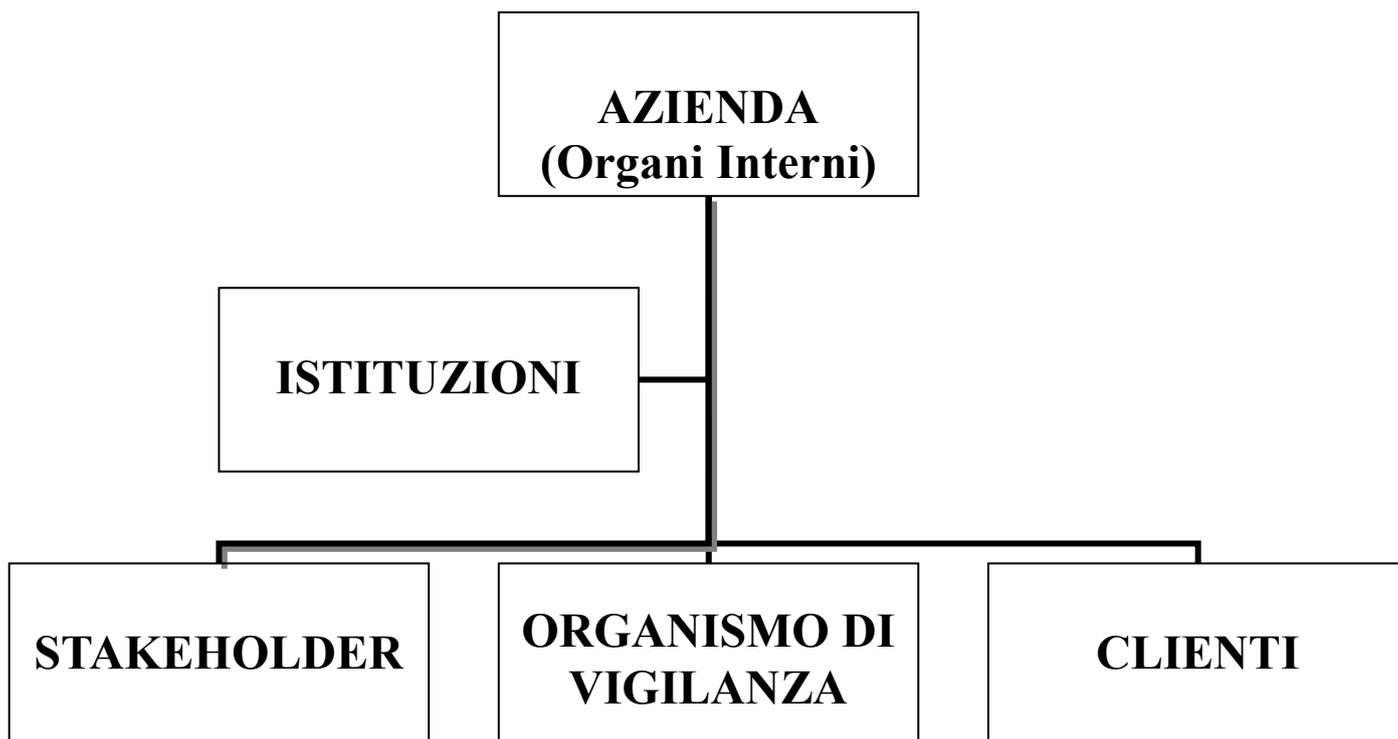
- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 – Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



7.0 – Organismo di Vigilanza

7.1 – I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché la LAB Srl possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso. I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Unico
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

7.2 – Individuazione

In considerazione di quanto previsto dall'Art.6 comma 4 - *"Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente"* - , e dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare tale organismo nell'Amministratore Unico della società.

7.3 – Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, o, come in questo caso, all'auto-nomina nel ruolo di unico componente dell'OdV monocratico.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo"

7.4 – Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello

7.4 – Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L’Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall’Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 – Flussi informativi dell’OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All’OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell’OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all’attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello .

L’obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società
- L’OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l’autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L’OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l’assoluta riservatezza dell’identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all’OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all’attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società
- L’eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l’ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all’attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate
- L’afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l’OdV dell’azienda
- L’OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello

Spetta all’OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dei diritti dell’azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.0 – Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l’azienda assicura l’ampia divulgazione del Modello e l’effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all’Amministratore Unico e a ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, ed eventualmente pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

8.0 – Informazione, formazione ed aggiornamento

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

9.0 – Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 – Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.2 – Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 – Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva)

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4 – Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001

10.0 – Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 – Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico aziendale provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della LAB Srl.

10.2 – Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto di consulenti esterni.

L'Amministratore Unico della società deve altresì garantire l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è verificata dall'Amministratore/Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE SPECIALE "A"
INDICE

| | |
|--|----|
| 1) TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | .2 |
| 2) PROCESSI A RISCHIO | 4 |
| 3) DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE..... | 5 |
| 4) PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE..... | 5 |
| 5) ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DECISIONALE | 7 |
| 5.a Nomina del Responsabile Interno e Scheda di Evidenza..... | 7 |
| 5.b Adempimenti nei confronti dell'O.d.V..... | 9 |
| 5.c Istruzioni e verifiche dell'O.d.V. | 9 |

1) TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per quanto concerne la presente Parte Speciale “A”, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati negli artt. 24 e 25 del Decreto.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell’Unione Europea, non si proceda all’utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell’averne distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l’attività programmata si sia comunque svolta).

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

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

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante l’utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l’omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione Europea.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art.316-bis), a nulla rileva l’uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell’ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

• *Concussione (art. 317 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute.

Questo reato è suscettibile di un’applicazione meramente residuale nell’ambito delle fattispecie considerate dal Decreto; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi, nell’ambito di applicazione del Decreto stesso, nell’ipotesi in cui un Dipendente concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale

qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la Società).

• ***Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)***

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

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

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

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

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

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

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

Tale reato può realizzarsi, ad esempio, nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri,

ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi.

In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

2) PROCESSI A RISCHIO

I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I processi ritenuti più specificamente a rischio sono stati individuati, ai fini del presente Modello, in quelli relativi alla partecipazione a procedure competitive od al conseguimento di finanziamenti o contributi.

In relazione a quanto sopra, vengono considerati come processi a rischio, ai fini della presente Parte Speciale "A":

- la partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta, indette da Enti Pubblici per l'assegnazione di commesse (di appalto, di fornitura o di servizi), di concessioni, di partnership, di asset (complessi aziendali, partecipazioni, ecc.) od altre operazioni similari caratterizzate, comunque, dal fatto di essere svolte in un contesto potenzialmente competitivo, intendendosi tale anche un contesto in cui, pur essendoci un solo concorrente in una particolare procedura, l'ente appaltante avrebbe avuto la possibilità di scegliere anche altre imprese presenti sul mercato;
- la partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari e il loro concreto impiego.

Costituiscono situazioni di particolare attenzione nell'ambito dei suddetti processi a rischio:

- la partecipazione alle procedure di gara o di negoziazione diretta in aree geografiche nelle quali le procedure stesse non risultino garantite da adeguate condizioni di trasparenza;
- la partecipazione alle procedure, di cui al punto precedente, in associazione con un partner (es.: joint venture, anche in forma di ATI, consorzi, ecc.);

· l'assegnazione, ai fini della partecipazione alle procedure di cui al punto precedente, di uno specifico incarico di consulenza o di rappresentanza a un soggetto terzo.

Eventuali integrazioni dei suddetti processi a rischio potranno essere disposte dall'assemblea dei soci di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." ai quali viene dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

3) DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito, tutti definiti i "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

4) PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE

La presente Parte Speciale prevede l'espreso divieto - a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, e a carico dei Collaboratori esterni e Partner, tramite apposite clausole contrattuali - di:

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

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice di Comportamento, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi

attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad esempio, la distribuzione di libri d'arte). I regali offerti – salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;

c) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);

d) effettuare prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i partner stessi;

e) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

f) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

1. i rapporti nei confronti della P.A., per i suddetti processi a rischio, devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla nomina di un apposito responsabile;

2. gli accordi di associazione con i partner devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso - in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate per la partecipazione congiunta alla procedura;

3. gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito;

4. nessun tipo di pagamento può essere effettuato cash o in natura;

5. le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;

6. coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione

di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'O.d.V. eventuali situazioni di irregolarità.

5) ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DECISIONALE

5.a Nomina del Responsabile Interno e Scheda di Evidenza

Di ogni processo a rischio (partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta o di richiesta di finanziamenti pubblici da parte di organismi nazionali o comunitari), occorre dare debita evidenza.

A tal fine, l'amministratore di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." è tenuto a nominare un responsabile del processo (il "*Responsabile Interno*"), in caso contrario lo stesso sarà identificato come responsabile.

Il Responsabile Interno:

- diviene il soggetto referente e responsabile dell'operazione a rischio;
- è responsabile in particolare dei rapporti con la P.A., nell'ambito del procedimento da espletare.

Per ogni processo a rischio deve essere compilata dal Responsabile Interno un'apposita Scheda di Evidenza (di seguito, per brevità "Scheda") da tenere aggiornata nel corso dello svolgimento della procedura avvalendosi a tal fine di apposita "check list" contenuta nella scheda da cui risulti:

- la descrizione dell'operazione a rischio, con l'evidenziazione, sia pure a titolo indicativo, del valore economico dell'operazione stessa;
- la Pubblica Amministrazione che ha competenza sulla procedura che forma oggetto dell'operazione;
- il nome del Responsabile Interno dell'operazione (con allegata copia della lettera di nomina), con l'evidenziazione della sua posizione nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- la dichiarazione rilasciata dal Responsabile Interno da cui risulti che lo stesso è pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione e che non è incorso in reati considerati dal Decreto;
- l'indicazione delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolti nell'espletamento dell'operazione;
- altri elementi e circostanze attinenti all'operazione a rischio (quali ad es.: movimenti di denaro effettuati nell'ambito della procedura stessa);

- il nome di eventuali soggetti nominati dal Responsabile Interno (con allegata copia della lettera di nomina) a cui - fermo restando la responsabilità di quest'ultimo - vengono delegate alcune funzioni, con l'evidenziazione della loro posizione nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- la dichiarazione rilasciata dai delegati, da cui risulti che gli stessi sono pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione e che non sono incorsi in reati considerati dal Decreto;
- l'indicazione di eventuali Collaboratori esterni (con allegata copia della lettera di nomina) incaricati di assistere la società nella partecipazione alla procedura (con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato alla scelta di tali Collaboratori, degli elementi di verifica assunti sui requisiti degli stessi, del tipo di incarico conferito, del corrispettivo riconosciuto, di eventuali condizioni particolari applicate);
- la dichiarazione rilasciata dai suddetti Collaboratori esterni, da cui risulti che gli stessi sono pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'incarico;
- l'indicazione di eventuali Partner individuati ai fini della partecipazione congiunta alla procedura (con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato alla loro scelta, degli elementi di verifica assunti sui requisiti dei Partner stessi nonché sulla composizione del loro assetto azionario, del tipo di accordo associativo realizzato, delle condizioni economiche pattuite, di eventuali condizioni particolari applicate);
- la dichiarazione rilasciata dai suddetti Partner, da cui risulti che le parti si danno pienamente atto del reciproco impegno ad instaurare comportamenti finalizzati nell'attuazione dell'iniziativa comune a principi di trasparenza e di correttezza e nella più stretta osservanza delle disposizioni di Legge.

In particolare, per la partecipazione a procedure di gara o a negoziazioni dirette:

- invio della manifestazione di interesse a partecipare al procedimento,
- invio dell'offerta non vincolante,
- invio dell'offerta vincolante,
- altri passaggi significativi della procedura,
- garanzie rilasciate,
- esito della procedura,
- conclusione dell'operazione;

per la partecipazione a procedure di erogazione di finanziamenti:

- richiesta del finanziamento,
- passaggi significativi della procedura,
- esito della procedura,
- rendiconto dell'impiego delle somme ottenute dall'erogazione, contributo o finanziamento pubblico.

5.b Adempimenti nei confronti dell'O.d.V.

Il Responsabile Interno dovrà in particolare:

1. informare l'O.d.V. in merito all'apertura dell'operazione, trasmettendo allo stesso i dati iniziali della Scheda;
2. tenere a disposizione dell'O.d.V. la Scheda stessa e i documenti ad essa allegati, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
3. dare informativa all'O.d.V. della chiusura dell'operazione. Di tale chiusura deve esser fatta annotazione, a cura del Responsabile Interno, nella Scheda.

È demandato all'O.d.V. autorizzare la compilazione di Schede cumulative nel caso di partecipazione della società a molteplici procedure pubbliche di carattere ripetitivo.

È demandato al O.d.V., in casi eccezionali che abbiano il connotato di emergenza e mancanza di valide alternative, stabilire una deroga all'osservanza del requisito della dichiarazione dei Collaboratori e dei Partner.

Tale deroga sarà possibile qualora l'amministratore della Società e l'O.d.V. abbiano maturato il motivato convincimento che la controparte (Consulente o Partner) e l'operazione in questione non comportino, comunque, concreti elementi di rischio. La motivazione di tale convincimento dovrà essere formulata per iscritto. L'O.d.V. potrà predisporre ulteriori meccanismi di controllo per monitorare l'operazione in questione.

Di tali ulteriori meccanismi di controllo verrà data evidenza scritta.

5.c Istruzioni e verifiche dell'O.d.V.

È compito del O.d.V.

a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative a:

- una compilazione omogenea e coerente delle Schede;
- gli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività a rischio e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P.A.;
- i limiti entro i quali non è necessaria l'utilizzazione di alcune voci della Scheda.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;

b) verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il

sistema di deleghe in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al Responsabile Interno o ai delegati dal Responsabile;

c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte dei destinatari delle disposizioni del Decreto;
 - alla possibilità di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner o di Collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- d) indicare al management eventuali integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), con l'introduzione di alcuni accorgimenti suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE SPECIALE "B"
INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1) TIPOLOGIE DI REATI SOCIETARI..... | 2 |
| <i>A. Falsita' in comunicazioni, prospetti e relazioni.....</i> | <i>2</i> |
| <i>b. Tutela penale del capitale sociale.....</i> | <i>4</i> |
| <i>c. Tutela penale del regolare funzionamento della societa'.....</i> | <i>6</i> |
| <i>d. Tutela penale contro le frodi.....</i> | <i>6</i> |
| <i>e. Tutela penale delle funzioni di vigilanza.....</i> | <i>6</i> |
| 2. PROCESSI A RISCHIO..... | 7 |
| 3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE..... | 7 |
| 4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE..... | 8 |
| 5. PROCEDURE SPECIFICHE..... | 10 |
| 6. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'O.d.V. | 11 |

1) TIPOLOGIE DI REATI SOCIETARI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale “B”, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati ed indicati all’art. 25-ter del Decreto (di seguito i “Reati Societari”), raggruppandoli, per maggiore chiarezza, in 5 tipologie differenti.

A. FALSITA’ IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

False comunicazioni sociali e False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.)

Si tratta di due ipotesi di reato la cui condotta tipica coincide quasi totalmente e che si differenziano per il verificarsi (art. 2622 c.c.) o meno (art. 2621 c.c.) di un danno patrimoniale nei confronti dei soci o dei creditori.

Questi reati si realizzano:

- tramite l’esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni,
- mediante l’omissione nei medesimi documenti di informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge, riguardo alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene.

La condotta (commissiva od omissiva) sopra descritta deve essere realizzata, in entrambi i casi, con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e deve inoltre risultare idonea a trarre in errore i destinatari delle indicate comunicazioni sociali, essendo in definitiva rivolta a conseguire un ingiusto profitto a beneficio dell’autore del reato ovvero di terzi.

Si precisa che:

1. le informazioni false o omesse devono essere tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
2. la responsabilità sussiste anche nell’ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi;
3. il reato di cui all’articolo 2622 c.c. è punibile per querela di parte, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici, dell’Unione Europea o che si tratti di società quotate, nel qual caso è prevista la procedibilità d’ufficio. Soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i

liquidatori.

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste in false attestazioni od occultamento di informazioni, nelle relazioni od in altre comunicazioni della società di revisione, concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società sottoposta a revisione, secondo modalità idonee ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni stesse.

Si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- il reato in questione viene configurato come delitto ovvero come contravvenzione a seconda che abbia cagionato o meno ai destinatari delle comunicazioni un danno patrimoniale.

Soggetti attivi del reato sono i responsabili della società di revisione, ma i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e i dipendenti possono essere coinvolti a titolo di concorso nel reato. E', infatti, ipotizzabile il concorso eventuale, ai sensi dell'art. 110 c.p., degli amministratori, dei sindaci, o di altri soggetti della società sottoposta a revisione, che abbiano determinato o istigato la condotta illecita del responsabile della società di revisione.

Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c. c.)

Tale ipotesi di reato consiste nella violazione degli obblighi previsti dall'art. 2391, comma primo, cod. civ. da parte dell'amministratore di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione Europea o diffusi fra il pubblico in maniera rilevante ai sensi dell'art. 116 TUF (ovvero di altri soggetti sottoposti a vigilanza), se dalla predetta violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

L'art. 2391, comma primo, cod. civ. impone agli amministratori delle società per azioni di dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Gli amministratori delegati devono altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale. L'amministratore unico deve darne notizia anche alla prima assemblea

utile.

B. TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

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

Tale ipotesi di reato consiste nel procedere, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o alla liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Soggetti attivi del reato possono essere solo gli amministratori. La legge, cioè, non ha inteso punire anche i soci beneficiari della restituzione o della liberazione, escludendo il concorso necessario.

Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali del concorso di cui all'art. 110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione della condotta illecita degli amministratori.

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

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

Si fa presente che:

- la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato. Soggetti attivi del reato sono gli amministratori. La legge, cioè, non ha inteso punire anche i soci beneficiari della ripartizione degli utili o delle riserve, escludendo il concorso necessario.

Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali del concorso di cui all'art. 110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione della condotta illecita degli amministratori.

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

Tale ipotesi di reato consiste nel procedere – fuori dai casi consentiti dalla legge – all'acquisto od alla sottoscrizione di azioni o quote emesse dalla società (o dalla società controllante) che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle

riserve non distribuibili per legge.

Si fa presente che:

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

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori. Inoltre, è configurabile una responsabilità a titolo di concorso degli amministratori della controllante con quelli della controllata, nell'ipotesi in cui le operazioni illecite sulle azioni della controllante medesima siano effettuate da questi ultimi su istigazione dei primi.

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

Tale ipotesi di reato consiste nell'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o di fusioni con altra società o di scissioni, tali da cagionare danno ai creditori.

Si fa presente che:

- il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori.

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

Tale ipotesi di reato è integrata dalle seguenti condotte:

- a) formazione o aumento in modo fittizio del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- c) sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori ed i soci conferenti.

Si precisa che non è, invece, incriminato l'omesso controllo ed eventuale revisione da parte di amministratori e sindaci, ai sensi dell'art. 2343, 3° comma, c.c. della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nella ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Si fa presente che:

➤ il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato. Soggetti attivi del reato sono esclusivamente i liquidatori.

C. TUTELA PENALE DEL REGOLARE FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETA'

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione, qualora tale condotta abbia cagionato un danno ai soci.

L'illecito può essere commesso esclusivamente dagli amministratori.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nel determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Il reato è costruito come un reato comune, che può essere commesso da "chiunque" ponga in essere la condotta criminosa.

D. TUTELA PENALE CONTRO LE FRODI

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nella diffusione di notizie false ovvero nella realizzazione di operazioni simulate o di altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Anche questo è un reato comune, che può essere commesso da "chiunque" ponga in essere la condotta criminosa.

E. TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)

Si tratta di due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento

offensivo:

- la prima si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni previste dalla legge alle Autorità pubbliche di Vigilanza (al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di queste ultime) di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza e mediante l'occultamento, con altri mezzi fraudolenti, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati e concernenti la medesima situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

La responsabilità sussiste anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi;

- la seconda si realizza con il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza svolte da parte di pubbliche Autorità, attuato consapevolmente ed in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle Autorità medesime.

Soggetti attivi di entrambe le ipotesi di reato descritte sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori.

2. PROCESSI A RISCHIO

In relazione ai reati ed alle condotte criminose sopra esplicitate, i processi ritenuti più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale "B" del Modello, i seguenti:

1. la predisposizione di comunicazioni dirette ai soci ovvero al pubblico in generale riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria (bilancio d'esercizio, bilancio consolidato, relazione trimestrale e semestrale, ecc.);
2. la gestione dei rapporti con la società di revisione e con il collegio sindacale;
3. la predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie (ulteriori rispetto a quelli di cui al punto 1) relativi alla Società;

Eventuali integrazioni delle suddette aree a rischio potranno essere disposte dal c.d.a, il quale darà mandato all'O.d.V. di analizzare il vigente sistema di controllo e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale "B" si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti ("Esponenti Aziendali") di

“Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l.”, nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito tutti definiti “Destinatari”).

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati e nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti in processi a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei Reati Societari.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

La presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi generali e delle procedure specifiche cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire al O.d.V., e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti Reati Societari;
2. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e di regolamenti, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

In ordine a tale punto, è fatto espresso divieto di:

- predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- omettere di comunicare dati ed informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

4. osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.

In ordine a tale punto, è fatto espresso divieto di:

- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o dell'eventuale società controllante fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizi del capitale sociale;
- ripartire i beni sociali tra i soci – in fase di liquidazione – prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;

5. assicurare il regolare funzionamento di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare. In ordine a tale punto, è fatto espresso divieto di:

- tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione;
- porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

5. PROCEDURE SPECIFICHE

Si indicano qui di seguito le procedure specifiche che, in relazione ad ogni singolo processo a rischio (come individuato nel paragrafo 2), devono essere rispettate da tutti i Destinatari ad integrazione delle altre procedure aziendali esistenti:

1. Nelle attività di predisposizione delle comunicazioni indirizzate ai soci – in particolare ai fini della formazione del bilancio – si ottempererà a quanto indicato:

a) verrà rilasciata, dal Responsabile della formazione del bilancio, una dichiarazione attestante:

- la veridicità, correttezza, precisione e completezza dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio ovvero negli altri documenti contabili sopra indicati e nei documenti connessi, nonché degli elementi informativi messi a disposizione dalla società stessa;
- la predisposizione di un adeguato sistema di controllo teso a fornire una ragionevole certezza sui dati di bilancio;
- il rispetto delle procedure previste dal presente paragrafo;

b) la dichiarazione di cui alla lettera a) deve essere convalidata dal c.d.a. e presentata all'assemblea dei soci in occasione della delibera di approvazione del progetto di bilancio civilistico.

Verranno, inoltre, predisposti:

- una nota operativa periodica per la definizione dei contenuti e della tempistica della predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, nonché degli altri documenti contabili sopra indicati;
- un apposito programma di formazione, in merito alle principali nozioni e problematiche concernenti la redazione dei documenti contabili, rivolto a tutti i responsabili (ed ai loro collaboratori) delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e degli altri documenti contabili sopra indicati.

2. Nella gestione dei rapporti con la società di revisione e con il collegio sindacale, dovranno essere osservate le seguenti disposizioni:

a) identificazione del personale preposto alla trasmissione della documentazione alla società di revisione ed al collegio sindacale;

b) possibilità per il responsabile della società di revisione e per il Presidente del collegio sindacale di prendere contatto con l'O.d.V. per verificare congiuntamente situazioni che possano presentare aspetti di criticità in relazione alle ipotesi di reato considerate;

c) divieto di attribuire, alla società di revisione o ad altre società appartenenti al medesimo “network”, incarichi di consulenza;

d) necessità di una preventiva autorizzazione da parte dell'amministratore per l'attribuzione alla stessa società di revisione di qualunque incarico, comunque, ricompreso nelle attività di revisione contabile, ma diverso dall'incarico conferito ai sensi dell'art. 155, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58;

e) preventiva informazione al O.d.V. in ordine ad ogni proposta di incarico di cui al precedente punto d);

f) divieto di stipula di contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle società che effettuano la revisione contabile obbligatoria per i 36 mesi successivi:

- alla scadenza del contratto tra "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l." e la stessa società di revisione,
- al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la società di revisione.

3. Nella gestione delle operazioni concernenti conferimenti, distribuzione di utili o riserve, sottoscrizione od acquisto di azioni o quote sociali, operazioni sul capitale sociale, fusioni e scissioni, riparto dei beni in sede di liquidazione, dovranno essere osservate le seguenti procedure:

a) ogni attività relativa alla costituzione di nuove società, all'acquisizione o alienazione di partecipazioni societarie, nonché in merito alla effettuazione di conferimenti, alla distribuzione di utili o riserve, ad operazioni sul capitale sociale, a fusioni e scissioni ed al riparto dei beni in sede di liquidazione deve essere sottoposta all'apposita procedura secondo quanto disposto dallo Statuto di "Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l.";

b) la documentazione relativa alle operazioni di cui al punto a) dovrà essere tenuta a disposizione dell'O.d.V..

(In assenza di organismi di revisione si farà riferimento ai soggetti a cui è affidato il compito di sovrintendere alle operazioni contabili e di bilancio)

6. ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'O.d.V.

I compiti di vigilanza del O.d.V., in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati Societari, sono i seguenti:

a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle attività a rischio, come individuate nella presente Parte Speciale.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;

b) con riferimento al bilancio, alle relazioni ed alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, l'O.d.V. provvede all'espletamento dei seguenti compiti:

- monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire alla società di revisione una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali;

c) con riferimento alle altre attività a rischio:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
- monitoraggio sull'efficacia delle verifiche atte a prevenire la commissione dei reati;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire al collegio sindacale una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali.

MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE SPECIALE “C”

INDICE

| | |
|---|----------|
| 1 TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO | 2 |
| 2 PROCESSI A RISCHIO..... | 3 |
| 3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE | 3 |
| 4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO | 4 |
| 5 PRINCIPI DI ATTUAZIONE E PROCEDURE SPECIFICHE | 4 |
| 6 ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO | 6 |
| <i>6.1 Nomina e compiti del Responsabile Interno.....</i> | 6 |
| <i>6.2 Istruzioni e verifiche dell’OdV.....</i> | 6 |

1 TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nel Decreto 231/01 l'art. 25-septies, il quale prevede l'applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti commettano i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (se l'Ente viene condannato per uno dei delitti di cui alla presente parte speciale "C", si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 del Decreto, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno nonché una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote).

• Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Tale norma prevede che: "Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici."

• Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma c.p.)

Tale ipotesi di reato prevede che: "Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro cinquecento a euro duemila; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.”

Per quanto riguarda la disciplina in materia antinfortunistica, nello specifico, è richiesta l'osservanza non solo di tali norme ma anche dell'articolo 2087 c.c., laddove vengano omesse quelle misure e quegli accorgimenti tali da consentire una più efficace tutela delle integrità fisica dei lavoratori.

2 PROCESSI A RISCHIO

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale “C” del Modello, le aree aziendali di attività dove possono concretamente essere sviluppati i fattori di rischio generali - validi per tutti i propri dipendenti ed i collaboratori esterni - analiticamente individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi della Società che, a tal fine, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il Datore di Lavoro, anche su proposta dell' OdV, potrà disporre eventuali integrazioni dei processi a rischio.

Tali processi, oltre che dall'OdV, sono altresì soggetti a tutte le attività relative di monitoraggio e di miglioramento continuo previste per il mantenimento della certificazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari come già definiti in precedenza.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nei Processi a Rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.

4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali (amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti) devono in generale conoscere e rispettare - con riferimento alla rispettiva attività - tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

- il Codice di Comportamento;
- il Documento di Valutazione dei Rischi;
- tutte le procedure/istruzioni/disposizioni aziendali poste in essere dal Datore di Lavoro in materia di sicurezza/igiene sul lavoro.

“Laboratorio Analisi Cliniche S.r.l.” si impegna a perseguire una politica di miglioramento continuo delle proprie attività, prevenendo e riducendo al minimo, dove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio è espressamente vietato:

1. tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nelle presente Parte Speciale “C”;
2. tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua area funzionale allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale “C”.

5 PRINCIPI DI ATTUAZIONE E PROCEDURE SPECIFICHE

Si indicano qui di seguito i principi di attuazione che, in relazione ai singoli Processi a Rischio, devono essere attuati e trovare riscontro in specifiche procedure aziendali che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare:

1. acquisizione del Documento di Valutazione dei Rischi, redatto ai fini del D.Lgs. 81/08, quale parte integrante e sostanziale del presente Modello;
2. definizione del processo di valutazione dei rischi, comprendente anche la formalizzazione dell'attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro;

3. determinazione delle linee guida e formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi (sanitari e di protezione individuale) descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, che preveda anche la definizione di opportune azioni correttive e preventive ove siano evidenziate situazioni di non conformità;

4. divieto a tutti gli Esponenti Aziendali di porre in essere comportamenti tali chesiano in contrasto con la prevenzione dei Reati contemplati dalla presente Parte Speciale.

Allo scopo di promuovere i propri principi generali e di attuazione, la Società assicurerà:

- l'organizzazione delle risorse umane (aziendali e non) in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relativi ruoli e responsabilità all'interno del processo di gestione della salute e della sicurezza;
- la formulazione di obiettivi e traguardi fattibili, basati sui risultati dei monitoraggi, atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza
- le risorse occorrenti per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali necessari per attuare gli obiettivi e i traguardi individuati;
- le attività di informazione, formazione e ove necessario addestramento, rivolte ai lavoratori, per promuoverne la responsabilizzazione e consapevolezza in materia di salute e sicurezza;
- l'attività di sensibilizzazione (informazione) dei fornitori, e dei Collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di salute e sicurezza;
- la prevenzione e la minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei clienti;
- la sicurezza delle installazioni e degli ambienti di lavoro che si realizza attraverso lo sviluppo e la continua ottimizzazione dei processi di lavoro;
- la progettazione o modifica degli impianti in modo da garantirne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- la più ampia comunicazione/consultazione rivolta ai Rappresentanti dei Lavoratori;
- l'attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi aziendali e dai lavoratori;
- la predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne, allo scopo di minimizzarne le conseguenze;

- l'introduzione ed applicazione di procedure e metodologie di sorveglianza e verifica al fine di controllare la realizzazione della politica aziendale.

6 ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO

6.1 Nomina e compiti del Responsabile Interno

L'OdV, congiuntamente al soggetto responsabile del personale e/o delle risorse umane, individua il Responsabile Interno della presente Parte Speciale "C".

Il Responsabile Interno dovrà inviare all'OdV un report informativo, con cadenza semestrale, sugli episodi eventualmente occorsi nel periodo che abbiano o avrebbero potuto causare danni alla salute e alla sicurezza.

Tale report dovrà comprendere la descrizione dell'evento, l'analisi delle cause che hanno portato all'evento e le azioni correttive poste in essere al fine di evitare o minimizzare il rischio futuro, nonché le attività effettuate o da effettuare per attuare le previsioni della presente Parte Speciale "C".

6.2 Istruzioni e verifiche dell'OdV

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito dei Processi a Rischio, come individuati nella presente Parte Speciale.
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.
- proporre al Datore di Lavoro le eventuali integrazioni alle procedure esistenti per rendere più efficaci, ove necessario, le azioni di prevenzione e repressione delle condotte vietate.
- svolgere verifiche periodiche, per il tramite dell'addetto alla Qualità, sul rispetto delle procedure interne e sulle modalità di attuazione della presente Parte Speciale "C". Tali attività di audit saranno condotte: o nell'ambito del Piano annuale di Verifiche Interno condotto per analizzare la conformità dell'organizzazione a quanto indicato dalla certificazione in materia di salute e sicurezza, o nell'ambito della Verifica Ispettiva Esterna condotta annualmente dall'ente certificatore riconosciuto per il rilascio e la riconferma della suddetta certificazione.
- i risultati delle attività di audit, sia interne che esterne saranno riportate semestralmente all'OdV dal Responsabile incaricato.