

Versione 04

Approvata con delibera del 27/11/2025

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01

Parte generale



© Copyright LABORAPP S.r.l.

INDICE

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONI.....	3
A. IL QUADRO NORMATIVO	7
A.1. LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI: INTRODUZIONE	7
A.2. LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ	7
A.3. CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	7
A.4. CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	8
A.5. ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ.....	8
A.6. CARATTERISTICHE GENERALI DEL MODELLO.....	9
A.7. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
A.8. LE SANZIONI	10
A.9. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	12
A.10. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	13
B. IL MODELLO DI LABORAPP S.R.L.	14
B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	14
B.2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	14
B.3. FUNZIONE DEL MODELLO E SUE COMPONENTI PRINCIPALI	15
B.4. REATI RILEVANTI PER LABORAPP S.R.L.	16
B.5. DESTINATARI DEL MODELLO	16
B.6. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	17
B.7. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	17
B.8. SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	18
B.9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	19
C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	20
C.1. NOMINA CERTIFICANTE LA PRESENZA DEI REQUISITI RICHIESTI.....	20
C.2. REQUISITI E CAUSE DI DECADENZA	20
C.3. FUNZIONI, POTERI E ATTIVITÀ DI REPORT DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	21
C.4. COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO	23
C.5. COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
C.6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	25
C.7 ARCHIVIO DELL'ODV	26
D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO	27

Premessa

Definizioni

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell’Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall’Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- **Società:** intesa sia come attività economica professionalmente organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi, che come complesso dei beni organizzati dal suo titolare (imprenditore) per l'esercizio dell'attività di impresa. Nel presente documento quando si riporta l’annotazione “la Società” si intende la società “LABORAPP S.r.l.”.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **D.lgs. 81/2008:** Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” in attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Destinatari:** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori Interni ed Esterni (questi ultimi da intendersi sia come persone fisiche che come società), Consulenti e Partner commerciali, Clienti, Organi di Controllo e tutti gli stakeholder della Società.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Ente:** LABORAPP S.r.l.
- **Incidente:** evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare infortunio / malattia professionale o comunque una responsabilità in merito al Decreto.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.
- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse. Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera.
- **Miglioramento continuo:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Modello o MOGC:** "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.
- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli (come definiti al punto precedente), quindi lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.
- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione "Salute e Sicurezza" e di legalità in genere che un'organizzazione decide di perseguire.
- **Organi Sociali:** Soci.

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativo o una combinazione di questi elementi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute del personale e di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l'ambiente.
- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **Procedure:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i cosiddetti "reati presupposto / da catalogo" ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello.
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci e gli Amministratori, nonché i soggetti titolari di deleghe di potere conferite direttamente da questi ultimi.

- **Unità organizzative o Funzioni aziendali:** funzioni/mansioni concretamente individuate all'interno dell'organizzazione aziendale, suddivise in base alle attività compiute e al proprio ruolo nell'organigramma.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima da parte dell'Ente riguardo lo specifico rischio nonché la sua successiva definizione, la quale dividerà tra "accettabili", "eventuali" e "principali", predisponendo per queste ultime due categorie delle specifiche Procedure comportamentali.

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1. La responsabilità degli Enti: Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, introduce e disciplina la responsabilità degli «enti», dotati o non di personalità giuridica, per taluni reati (c.d. “reati presupposto”, per la cui completa elencazione si rimanda all’Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto), espressamente previsti dalla normativa e commessi da parte di soggetti a loro funzionalmente legati.

La responsabilità amministrativa dell’ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica autrice del reato e, l’inosservanza di quanto previsto dal Decreto, può comportare sanzioni che possono incidere fortemente sull’esercizio dell’attività dell’ente, come verrà di seguito specificato.

Tale forma di responsabilità viene inquadrata all’interno di una logica volta ad individuare, in capo all’Ente, quella che viene definita “colpa di organizzazione”. La colpa risiede nell’omessa predisposizione ed adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell’ente e, di conseguenza, evitare (o comunque ostacolare) le fattispecie delittuose richiamate dal Decreto.

A.2. Limiti della responsabilità

L’ente non può rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi, c.d. reati presupposto, contemplati dal Decreto e sue successive modificazioni e integrazioni, e dalle leggi che espressamente richiamano la sua disciplina. La responsabilità amministrativa dell’ente si estende anche alle ipotesi di delitto tentato.

Poi, come si vedrà di seguito, l’interesse o il vantaggio esclusivo di chi realizza l’illecito o di terzi esclude la responsabilità dell’ente.

A.3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l’applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso. Tuttavia, affinché l’ente possa essere chiamato a rispondere dell’illecito il reato deve essere stato commesso:

- Nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- Da parte di uno dei soggetti legati all’ente da un rapporto qualificato.

L’interesse può essere ravvisato nell’intento di favorire l’ente attraverso la condotta illecita, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia stato effettivamente favorito. Il criterio del vantaggio è correlato al risultato che l’ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’effettiva intenzione di creare un vantaggio (o meno) per l’ente da parte di chi l’ha commesso.

Gli autori del reato, ai sensi del Decreto, devono appartenere alle seguenti categorie:

- *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (soggetti in c.d. “posizione apicale” quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale, il direttore di stabilimento, ecc.);
- *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente”* (cd. “subordinati”, tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all’ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L’ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

A.4. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

L’illecito è imputabile all’ente laddove sia possibile individuare la già citata colpa di organizzazione, dovuta alla mancata realizzazione di un’idonea organizzazione aziendale e all’assenza di un efficiente apparato di controllo, capace di prevenire (ostacolare) le condotte delittuose.

In tal senso, la colpevolezza dell’ente si atteggia diversamente a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un sottoposto:

- Nel primo caso, si ritiene che il reato sia la diretta espressione di una politica aziendale e, pertanto, il legislatore pone una sorta di presunzione di colpevolezza a carico dell’ente (inversione dell’onere probatorio, a carico della Società);
- Nel secondo caso, invece, si parla di una colpa di organizzazione in senso stretto che si atteggia come elemento costitutivo del reato, senza alcuna presunzione di colpevolezza (onere probatorio a carico del pubblico ministero).

A.5. Esimente della responsabilità

A tutela dell’ente, gli articoli 6 e 7 del Decreto introducono una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa. Tenuto conto di quanto già riportato al paragrafo A.4, la disciplina dell’esenzione dalla responsabilità dell’ente varia in funzione dell’autore del reato.

Se il reato è stato commesso da soggetti c.d. apicali, l’ente non risponde se prova:

- a. Di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. Di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello da parte dei soggetti legati all’Ente, nonché sul corretto aggiornamento dello stesso (c.d. “Organismo di Vigilanza”, rif. capitolo C);

- c. Che i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- d. Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Invece, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti c.d. subordinati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, però, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa che, fermo restando l'avvenuta implementazione del Modello e la nomina dell'OdV, il quale ha correttamente adempiuto ai propri compiti, ai fini dell'esimente:

- Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente sarà tenuto dimostrare che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Nel caso invece di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

A.6. Caratteristiche generali del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente le caratteristiche che deve o dovrebbe avere il Modello di organizzazione, limitandosi a dettare alcuni contenuti minimi di ordine generale.

Il Modello deve:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Identificare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Essere verificato periodicamente ed eventualmente modificato quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Tenuto conto di questi elementi, il Modello deve:

- Contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- Essere "costruito" in modo specifico per il singolo ente;
- Potersi adeguare alle mutazioni organizzative e normative;

- Essere implementato a tutti gli effetti e non solo teoricamente.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (id est Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

A.7. I reati commessi all'estero

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'ente potrebbe essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ad eventuali reati presupposto commessi all'estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero solamente qualora si verifichino congiuntamente i seguenti presupposti:

- L'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede;
- Sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- Qualora la Legge preveda che il colpevole "persona fisica" sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia presentata anche contro l'ente.

A.8. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è sempre irrogata in caso di condanna ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" che tiene in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e la capacità economica e patrimoniale dello stesso.

In generale, al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, il D.lgs. 231/01 prevede un sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria "bifasico":

- In primo luogo, il Giudice determina il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto, tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000;
- In secondo luogo, Egli procede a quantificare il valore economico da attribuire alla singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell'Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

Il prodotto dei valori di cui sopra, determina l'entità della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente; nel dettaglio, si potrà avere una sanzione minima pari ad euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) ed una sanzione massima pari ad euro 1.549.000.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, se:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano invece, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, solo per i reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, agevolato dalla presenza di gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi o anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi a sostegno del concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Da segnalare che, in base a quanto disposto dall'art. 15 del D.lgs. 231/01, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- L'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

È infine possibile che, le sanzioni interdittive, non vengano applicate (o siano revocate, se applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e soprattutto abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Confisca

Il Decreto prevede, in via obbligatoria, la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

Pubblicazione della sentenza di condanna

A propria discrezione, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a spese dell'ente. Secondo quanto disposto dall'art. 76 del D.lgs. 231/01, per la pubblicazione della sentenza di condanna, si osservano le disposizioni di cui all'articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

A.9. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda). Il principio fondamentale, su cui è basata l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'ente "risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune". La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

In particolare, il Decreto prevede che:

- La responsabilità dell'illecito rimane in capo all'ente trasformato o scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- Le sanzioni pecuniarie si applicano secondo le norme del codice civile inerenti i debiti dell'ente originario;
- Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione da interdittiva a pecuniaria.

Nel caso di fusione, se la stessa è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario, oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

A.10. I reati commessi all'estero

Come più volte già riportato nelle precedenti pagine, l'ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (reati presupposto), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata dei reati presupposto si rimanda all'allegato dedicato, Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto.

B. IL MODELLO DI LABORAPP S.r.l.

B.1. Presentazione della Società

LABORAPP. S.R.L., con sede legale in Mantova (MN) alla via G.Gaber 2/F è una società di capitale, specializzata nel settore agroalimentare, la cui governance è affidata ad un Consiglio di Amministrazione.

Società definita anche General Contractor gestisce gli appalti avvalendosi di terze imprese specializzate con ampia affidabilità ed esperienza pluriennale nel mercato di riferimento, ma anche direttamente con proprie risorse.

A titolo esemplificativo dell'oggetto sociale si riporta di seguito un breve estratto della visura camerale:

- l'assunzione, da privati e da enti pubblici, di servizi, esecuzione di opere e forniture di qualsiasi genere, da svolgersi con il sistema dell'appalto per conto di terzi, con il conferimento dell'appalto e subappalto a terzi o con gestione diretta, per la relativa esecuzione delle attività sottoelencate:

-- la gestione, direttamente o in collaborazione con altri enti, pubblici o privati, di attività produttive di lavorazione e/o trasformazione di beni alimentari, artigianali e di vario genere svolte secondo i principi dello statuto sociale attraverso impianti di manipolazione, lavorazione, trasformazione e produzione, nonché fornitura di servizi mediante impianti e la gestione di appositi laboratori e stabilimenti di produzione;

-- la gestione di stabilimenti di produzione e lavorazione di prodotti e derivati per conto proprio e/o per conto terzi, compresi i servizi di accoglienza all'ingresso, deposito, stoccaggio, conservazione, stagionatura e le attività agli stessi complementari (tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pesatura, la legatura, l'accatastamento e disaccatastamento, l'etichettatura, la pressatura, la selezione, la cernita, la termoformatura, la grattugiatura e il confezionamento);

-- le attività di facchinaggio, comprese quelle preliminari e complementari, svolte anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, la saldatura, la pressatura, la legatura, la profilatura, la laminazione, l'insacco, l'accatastamento e il disaccatastamento, per la produzione, la lavorazione e l'assemblaggio di opere, manufatti e prodotti in leghe metalliche, plastica, vetro, legno e materiali cementiti;

-- l'attività di gestione del ciclo logistico e produttivo, ivi compreso il coordinamento della logistica in genere, l'attività di magazzinaggio, stoccaggio, "picking", carico e scarico automezzi anche con l'ausilio di mezzi meccanici e di elevazione quali, a titolo esemplificativo, carrelli elevatori, piattaforme aeree, carroponti, gru' e autogrù, mezzi di sollevamento (...)

Inoltre, si segnala che la società aderisce al Contratto di Rete "Wolf Rete d'Impresa".

B.2. Processo di adozione del Modello

La Società **LABORAPP S.r.l.**, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità etico-aziendale, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nell'esercizio

dell'attività d'impresa a tutela della propria posizione / immagine e delle aspettative dei propri Clienti, adotta il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello è stato predisposto dalla **LABORAPP S.r.l.**, sulla base delle prescrizioni del *Decreto* e delle *Linee Guida di Confindustria* emanate in data 07.03.2002 e s.m.i., ma anche (e soprattutto) tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che le difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficiano in alcun modo la validità ma, al contrario, sono state pensate al solo scopo di rendere lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto *"su misura dell'Ente"* nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il presente è stato adottato dall'Organo Amministrativo della Società in data 24/03/2021 con apposita delibera, con la quale è stato contestualmente conferito ad un professionista l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV); per maggiori dettagli in merito ai compiti assegnati a tale figura, si rimanda al paragrafo C del documento.

B.3. Funzione del Modello e sue componenti principali

La Società considera il Modello, oltre che regolamento interno vincolante per la medesima, indispensabile strumento di corporate governance, atto a instillare nel personale aziendale e in tutti i soggetti agenti in nome e per conto di **LABORAPP S.r.l.** regole e precetti condivisi, nonché ad orientare i loro comportamenti al rispetto della Legge e dei principi etici.

Il Modello si pone dunque l'obiettivo di essere uno strumento efficace di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 e mira ad irrobustire il sistema di controllo interno della Società, attraverso:

- L'individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- La previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, la previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello si propone, inoltre, di perseguire le seguenti specifiche finalità:

- Fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- Diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, contraria ad ogni comportamento in grado di violare le disposizioni di Legge, nazionali ed internazionali;
- Diffondere una cultura del controllo interno, grazie anche all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato che consentano di rilevare tempestivamente eventuali illeciti;
- Fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

B.4. Reati rilevanti per LABORAPP S.r.l.

Il Modello di **LABORAPP S.r.l.** è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, alla luce del processo di self risk assesment svolto, così come sintetizzato all'interno della Mappa delle attività a rischio reato, la Società ha potuto individuare i reati per essa rilevanti. Al proposito, si rinvia al documento Mappa dei Reati, allegato al Modello.

B.5. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari, a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i soggetti esterni, quali collaboratori, partner commerciali, consulenti, liberi professionisti obbligati attraverso vincolo contrattuale.

Tutti i soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, tutti i soggetti apicali, o con compiti di direzione, coordinamento e supervisione, hanno l'obbligo di richiedere ai propri collaboratori e subalterni il rispetto del Modello, e l'onere di vigilare e controllare che quanto ivi previsto sia efficacemente ed effettivamente attuato. La mancata applicazione dell'obbligo di vigilanza costituisce un'infrazione colpita da specifica sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare.

B.6. Modifiche e aggiornamento del Modello

L'Organo amministrativo ha competenza esclusiva per la modifica e l'aggiornamento del Modello, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora:

- Individui elementi che non garantiscano la sua adeguatezza o risultino carenti per la prevenzione dei fatti di reato;
- Siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- Intervengano modifiche di Legge al Decreto e alle norme ad esso collegate;
- Identifichi circostanze, eventi, situazioni o attività che configurino elementi di novità nell'organizzazione aziendale che necessitino di disciplina e regolamentazione.

Le funzioni aziendali interessate provvedono conseguentemente all'eventuale aggiornamento delle procedure necessarie per la completa attuazione del Modello, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza riguardo alle modifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza non esercita alcun potere di gestione delle attività in quanto non è autorizzato ad intervenire in prima persona sull'organizzazione interna dell'ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

B.7. Il sistema di whistleblowing

Il D.lgs. 24/2023, di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937, ha comportato una modifica delle vigenti disposizioni in materia di whistleblowing per il settore privato.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001, **LABORAPP S.r.l.** ha proceduto ad un aggiornamento della procedura già adottata.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, la procedura whistleblowing di **LABORAPP S.r.l.:**

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti violazioni del Modello 231, del Codice etico nonché del sistema di regole e procedure adottate;
- vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente,

alla segnalazione, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi, ecc.);

- ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.

Ai sensi della vigente normativa, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'ANAC.

Al fine di garantire un'adeguata gestione delle segnalazioni, la Società individua l'OdV quale soggetto destinatario delle stesse in quanto risulta possedere i necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

B.8. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

L'adozione del presente Modello risulta importante anche in funzione di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/08.

Richiamando proprio il contenuto dell'art. 30 del D.lgs. 81/08, l'attuazione di corretti modelli di gestione della sicurezza sul lavoro esonera il datore di lavoro dalle responsabilità amministrative previste dal D.lgs. 231/01 con riferimento ai reati di cui al suo art. 25-septies.

In tal senso, la Società si impegna all'adozione di una specifica procedura volta a gestire correttamente gli obblighi giuridici relativi:

- Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Alle attività di sorveglianza sanitaria;
- Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

B.9. Formazione e comunicazione

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di **LABORAPP S.r.l.** garantire al personale una corretta conoscenza dello stesso e di tutti i documenti che lo compongono, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle singole funzioni nelle aree di attività a rischio.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati e condivisi con tutto il personale aziendale attraverso le modalità ritenute più idonee dall'organo amministrativo.

Al fine di garantire un'adeguata diffusione del presente Modello e del Codice Etico, nonché l'accessibilità allo stesso da parte di tutti i Destinatari esterni a **LABORAPP S.r.l.**, la Società si impegna a garantire una puntuale diffusione degli stessi, mediante la pubblicazione dei documenti sul sito internet aziendale.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti

L'Organo amministrativo della Società, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, istituisce l'Organismo di Vigilanza, decidendone anche il numero di componenti.

Al riguardo, l'Organo amministrativo di **LABORAPP S.r.l.** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e di debolezza di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti i compiti e le responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- Un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno ai compiti esecutivi, dotato di tutte le competenze richiesta dall'incarico;
- Un organismo collegiale, ovvero composto da più soggetti, tutti esterni all'ente oppure a composizione mista interni-esterni, in grado di riunire diversi profili di competenze e "professionalità" richiesti dall'incarico.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono coerente sia la nomina di un OdV a composizione monocratica, sia la nomina di un OdV a composizione collegiale. Tuttavia, in ogni caso, l'OdV deve essere collocato in posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo, nonché rispondere a quelli che sono i requisiti definiti dalle Linee Guida di Confindustria (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione).

Nel caso di **LABORAPP S.r.l.**, l'Organo amministrativo ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, quindi composto da un unico componente.

La durata dell'Organismo di Vigilanza è determinata e regolata dall'Organo amministrativo, inoltre, delibera in merito ai suoi compensi.

C.2. Requisiti e cause di decadenza

Al componente unico dell'Organismo di Vigilanza, sono richiesti al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti oggettivi:

- Autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- Indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività delle proprie decisioni e azioni;
- Professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;

- Continuità di azione, intesa come capacità dell'organo di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la sottoscrizione, da parte dell'unico componente, di una dichiarazione di accettazione dell'incarico. Una volta accettato l'incarico, l'OdV deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

È poi richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- Essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

Inoltre, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni:

- Ricoprire all'interno della società altri incarichi di carattere operativo;
- Trovarsi in una palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Il componente unico dell'Organismo deve avere adeguate conoscenze giuridiche, economico-finanziarie e di risk assesment, la cui valutazione sarà effettuata dall'Organo amministrativo attraverso la valutazione del curriculum dei candidati. In particolare, la valutazione deve tenere conto delle specifiche conoscenze in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza decade al venir meno dei requisiti sopra indicati nonché quando è raggiunta la scadenza naturale del mandato.

In presenza di una giusta causa, l'Organo amministrativo può revocare il mandato al componente unico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivo di revoca del mandato per giusta causa le seguenti ipotesi:

- Mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza;
- Inadempimento dell'incarico affidato.

È responsabilità dell'Organo amministrativo provvedere alla tempestiva nomina dell'OdV decaduto, revocato o cessato.

In ogni caso l'OdV, rimane comunque in carica *pro-tempore* fino alla nomina del nuovo OdV.

C.3. Funzioni, poteri e attività di report dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Organo amministrativo, cui riferisce direttamente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo amministrativo può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso attribuiti e nel rispetto delle norme di Legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti interessati:

- Vigila costantemente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, richiedendo informazioni ai responsabili delle attività a rischio;
- Svolge periodica attività ispettiva, sviluppando un sistema di monitoraggio e controllo che abbia particolare riguardo e attenzione alle attività sensibili ai sensi del Decreto;
- Propone le iniziative più idonee a diffondere tra i destinatari la conoscenza del Modello, nonché la sua interpretazione e chiarificazione ove richiesto;
- Attiva, tramite le funzioni preposte, gli eventuali procedimenti disciplinari ai sensi di Legge e di contratto collettivo applicabile, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Monitora e vigila sul funzionamento del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazioni di norme e regolamenti interni;
- Riceve da parte delle funzioni coinvolte nelle attività sensibili le informazioni previste dalla procedura per la gestione dei flussi informativi verso lo stesso Organismo.
- Effettua proposte ed osservazioni all'Organo amministrativo, relative ad aggiornamenti del Modello ritenuti opportuni in seguito, ad esempio, al riscontro di carenze, lacune, novità normative, cambiamenti organizzativi, ecc.;
- Riferisce immediatamente all'Organo amministrativo ogni grave violazione individuata durante lo svolgimento delle verifiche;
- Riporta periodicamente e formalmente all'Organo amministrativo circa le attività in fase di esecuzione e di follow-up.

L'Organismo di Vigilanza, anche in virtù dei requisiti di autonomia e indipendenza, è dotato di un budget annuale stanziato dall'Organo amministrativo al momento della sua nomina.

L'eventuale ricorso a competenze di consulenti esterni, per le attività attuative, di monitoraggio e controllo, è esclusivamente subordinato alla capienza del proprio budget che, dietro richiesta dell'OdV e approvazione da parte dell'Organo amministrativo, può essere rivisto e rideterminato.

Al fine di adempiere ai propri doveri d'indagine, l'Organismo può esaminare qualsiasi documentazione d'impresa facendone debita richiesta ai soggetti destinatari del presente Modello, richiedere il supporto di qualsiasi struttura aziendale, e avvalersi anche della collaborazione di società esterne di servizi e/o consulenza. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di **LABORAPP S.r.l.**

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento che disciplina lo svolgimento delle sue attività.

Inoltre L'Organismo di Vigilanza, come descritto Regolamento di cui lo stesso si deve dotare, ha il compito di:

- provvedere in unica persona a redigere i **verbali**, riguardanti i cambiamenti (in particolare, richieste di cambiamenti) intervenuti sul Modello, gli interventi fatti in sede organizzativa, la richiesta di nuove Procedure comportamentali da

attuare/nuovi corsi di formazione/riunioni informative e di aggiornamento da seguire sul presente argomento e di eventuali sanzioni disciplinari da irrogare;

- redigere e consegnare all'Organo Amministrativo obbligatoriamente ogni 6 mesi una relazione sullo stato di fatto e sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza effettuata durante il periodo, nonché sugli interventi opportuni all'implementazione del Modello stesso.

C.4. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'individuazione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività secondo quanto già indicato al paragrafo precedente, nonché ogni qualvolta l'Organo amministrativo stesso lo ritenga necessario od opportuno.

Ciò viene fatto attraverso la stesura, a cadenza almeno annualmente, di una relazione periodica che deve avere riportare:

- Il resoconto delle attività svolte, con particolare indicazione dei controlli e delle verifiche effettuate, nonché l'indicazione dei relativi esiti;
- Il resoconto delle segnalazioni ricevute dai Destinatari del Modello nonché l'esito delle attività di verifica effettuate su dette segnalazioni;
- Il resoconto delle segnalazioni whistleblowing ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalla relativa procedura e, in generale, dalla vigente normativa in materia;
- Il parere fornito sull'eventuale proposta di sanzioni applicabili ai soggetti aziendali, così come disposto dal Sistema disciplinare;
- I gap di miglioramento relativi al Sistema 231 identificati nell'ambito delle attività di vigilanza svolte, anche suggerendo gli eventuali interventi correttivi e migliorativi applicabili.

In aggiunta, l'OdV predispone a cadenza almeno annuale un piano delle attività da svolgere il quale, una volta definito, deve essere condiviso con l'Organo amministrativo.

C.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo della Società, così come le funzioni coinvolte nell'ambito delle attività sensibili, devono comunicare all'OdV tutte le informazioni relative a:

- Comunicazioni di inizio di procedimenti da parte dell'Autorità Giudiziaria o di altra autorità, nei confronti della Società, dei legali rappresentanti o di altri soggetti aziendali, per l'accertamento della commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01;

- Richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti, o dipendenti, a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01;
- Comunicazioni in ordine alla variazione degli assetti organizzativi, delle deleghe, dei poteri e delle cariche in seno agli organi sociali;
- Variazioni delle attività di business e delle conseguenti aree a rischio o alla realizzazione di operazioni idonee ad alterare la valutazione dei rischi identificati;
- Informazioni relative a partner commerciali della Società indagati per uno o più dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Tutto il personale aziendale ed i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno facoltà di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza attraverso specifico indirizzo e-mail:

laborapp@organismoodv231.it

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere (ad es. deroghe alle procedure, indicatori sintetici di rischio, KPI, ecc.) assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/01, secondo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di direzione, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di

commissione, dei reati contemplati dal Decreto, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso delle segnalazioni);
- I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di **LABORAPP S.r.l.**, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali conseguenti provvedimenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

C.6. Segnalazioni whistleblowing

Come già indicato al paragrafo B.7., all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di "gestore delle segnalazioni" di comportamenti illeciti (Whistleblowing).

È responsabilità dell'OdV agire sempre nel rispetto della procedura adottata dalla Società e, in generale, della vigente normativa in materia; nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, l'OdV effettua ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

C.7 Archivio dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di **anni 10** dall'Organismo di Vigilanza, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da esse garantiti in favore degli interessati.

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Costituiscono parte integrante del presente Modello i seguenti documenti identificati quali “Allegati principali” con le lettere:

Codice Etico
Mappa delle Attività a Rischio Reato
Procedure comportamentali
Sistema Disciplinare
Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto

Ad essi si possono aggiungere eventuali ulteriori documenti identificati quali “*Allegati secondari*”. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

<i>Organigramma e Mansionario</i>
<i>Delibere di approvazione del Modello, di nomina dell’OdV</i>
<i>Deleghe di potere</i>

Il presente Modello è stato redatto
dall’Organo Amministrativo di **LABORAPP S.r.l.**
con il supporto professionale di **Aspera231 S.r.l.**