MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO EX

D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

LEGAL IN LAB S.R.L.

Approvato dall'Assemblea dei Soci

Aggiornamento del 30.06.2025

INDICE

PARTE GENERALE

- LEGAL IN LAB
- Il Decreto legislativo n.231/2001

I reati presupposto contenuti nel decreto

Le condizioni esimenti nella responsabilità amministrativa da reato

Le linee guida

- Il modello di organizzazione, gestione e controllo della società LEGAL IN LAB

Assetto organizzativo e conseguenti finalità del modello

La finalità sottesa al modello organizzativo

I destinatari del modello

Il codice etico

I presupposti su cui si fonda il modello

- Definizione e individuazione delle aree "a rischio" e di quelle strumentali
- L'Organismo di vigilanza

Individuazione dell'organismo di vigilanza

Organismo di Vigilanza: Nomina e cessazione
Le funzioni dell'organismo di vigilanza
- I flussi informativi

I flussi informativi verso l'Amministratore Unico
I flussi informativi verso l'OdV
Obblighi dei soggetti tenuti al rispetto del modello
Comunicazioni all'OdV
Il sistema sanzionatorio
- Criteri di aggiornamento e diffusione del modello

Aggiornamento del modello organizzativo

DEFINIZIONI

- Attività Sensibili": attività della società LEGAL IN LAB S.R.L. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V": "organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- "Destinatari": tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i Consulenti interni ed esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori, i subappaltatori, o partner in joint venture;
- "Linee Guida Confindustria": le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- "Modello" o "Modello 231" o "Modello Organizzativo" o "MOG": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 composto dal Modello 231 e Codice Etico di LEGAL IN LAB S.r.l.;
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- "Partner": controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle Attività Sensibili;
- "Reati": i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;

PARTE GENERALE

LEGAL IN LAB S.R.L. (di seguito "LEGAL IN LAB" o anche "LIL") intende operare secondo principi etici nonché regole e procedure interne diretti, in particolare, ad improntare lo svolgimento delle proprie attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della società nel rispetto delle norme vigenti.

LEGAL IN LAB è una compagine professionale costituita da avvocati, commercialisti, consulenti e formatori nata con l'intento di supportare le aziende e gli enti nei molteplici processi che coinvolgono diverse dinamiche imprenditoriali.

LEGAL IN LAB rappresenta una sintesi innovativa tra impresa e consulenti, tra persone e diritto, tra progetto e tutela, pensata su basi che tendono ad una partnership secondo obiettivi comuni per una ricerca specifica e tempestiva delle soluzioni operative.

Tutte le aree di attività della struttura prevedono servizi di consulenza preventiva, formazione e, ove necessario, attraverso l'operato dei suoi collaboratori a vario titolo, di assistenza legale stragiudiziale e/o giudiziale in materia civile, penale e amministrativa.

LEGAL IN LAB è orientata all'avanguardia tecnologica mirando a creare occasioni di supporto, assistenza e crescita per nuove realtà imprenditoriali, in particolar modo start up nonché associazioni di stampo socio – culturale, che consentono di accrescere il capitale umano, non solo di coloro i quali operano all'interno della struttura organizzativa, ma anche di soggetti che, a vario titolo, collaborano con tale realtà.

Ragion per la quale, la società LEGAL IN LAB S.R.L. si è dotata di un **Codice Etico** volto a definire i principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza, ed ha ritenuto opportuno integrare nel proprio sistema di controllo interno con un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 e le Linee Guida Confindustria

Tali iniziative sono state assunte nella convinzione che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei soci, dei collaboratori interni ed esterni e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (clienti, fornitori, partner, etc.) affinché vengano

seguiti comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal predetto Decreto.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "D.lgs. 231/2001" o, anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "**soggetti apicali**"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "**sottoposti**").

I requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili, dove per interesse si intende un indebito arricchimento prefigurato dall'ente, anche se successivamente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, avvalendosi di un giudizio prettamente soggettivo e, pertanto la sussistenza di questo requisito va accertata dal giudice "ex ante" collocandosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è stato riconosciuto in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, e ha una connotazione oggettiva che, come tale, viene verificata "ex post" sulla scorta degli effetti prodotti dalla commissione dell'illecito.

Entrambi i requisiti, interesse e vantaggio, dell'ente alla commissione del reato deve permanere tanto in relazione ai reati dolosi che a quelli colposi previsti dal Decreto 231, in virtù dell'estensione della responsabilità dell'ente ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies.

Tale introduzione ha fatto emergere questioni di compatibilità all'interno del quadro normativo, non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio di cui all'art.5, comma q per adattarlo alla struttura di tale tipologia di illeciti.

Pertanto la soluzione ritenuta più congrua è che nelle fattispecie colpose richiamate, l'unico criterio rilevante sia quello del vantaggio, che si traduce o in un risparmio di spesa conseguente alla mancata adozione delle misure di sicurezza richieste per la prevenzione dei reati di cui sopra o in un risparmio dei tempi per lo svolgimento dell'attività produttiva.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (cfr. tabella seguente).

I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità, alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto (cd. "**reati presupposto**")

Il "catalogo" dei reati è tassativo e non è suscettibile di applicazione analogica.

Le fattispecie di reato richiamate nel Decreto possono essere delineate, per brevità, nelle categorie che seguono:

- **delitti contro la P.A.** (es. corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, traffico influenze illecite, ex artt. 24 e 25 del Decreto);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, ex art. 25 *bis* del Decreto);
- **reati societari** (quali ad es. false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, ex art. 25 ter del Decreto);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (ex art. 25 *quater* del Decreto);
- **delitti contro la personalità individuale** (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, ex art. 25 *quinquies* del Decreto);
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (ex art. 25 *sexie*s del Decreto);
- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (ex art. 25 *quater* del Decreto;
- **reati transnazionali** (ex Legge n. 146/2006, quali ad es. associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, etc.);

- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (ex art. 25 *septies* del Decreto)
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (ex art. 25 *octies* del Decreto);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti** (quali ad es. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, ex art. *25 octies 1* del Decreto)
- **reati informatici** e trattamento illecito dei dati (ex art. 24 *bis* del Decreto).
- **delitti di criminalità organizzata** (ex art. 24 *ter* del Decreto);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (ex art. 25 *bis* 1 del Decreto);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (ex art. 25 *novies* del Decreto);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (ex art. 25 decies del Decreto);
- **reati in materia ambientale** (ex art. 25 *undecies* del Decreto);
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (ex art. 25 *duodecies* del Decreto);
- **reati per razzismo e xenofobia** (ex art. 25 *terdecies* del Decreto)**;**
- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (ex art. 25 *quaterdecies*);
- **reati di corruzione tra privati** (ex art. 25 *ter* del Decreto);
- **reati tributari** (ex art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto);

- **delitti di contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto);
- **delitti contro il patrimonio culturale** (ex art. 25 *septisdecies* del Decreto);
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (ex art. 25 *duodevicies* del Decreto).

Per completezza si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto medesimo, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello.

Tra i reati rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto sono stati individuate dieci categorie di reato che appaiono strettamente suscettibili di essere commesse nell'ambito dell'attività aziendale. Ad esse sono dedicati altrettante sezioni in cui è suddivisa la Parte Speciale del Modello.

Di seguito l'elenco delle categorie di reato astrattamente suscettibili di essere commessi nell'ambito delle attività predette:

A. Reati contro la Pubblica Amministrazione;

B. Reati Societari;

C. Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;

D. Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;

E. Reati Informatici;

F. Reati Ambientali;

G. Reati relativi all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; caporalato;

H. Reati di Criminalità organizzata;

I. Reati in materia di violazione del diritto d'autore;

J. Reati Tributari;

K. Reati in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti.

Occorre precisare che, a prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente, nell'ambito delle attività aziendali chiunque commetta uno dei reati individuati per ciascun processo indicato sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

LE SANZIONI PER L'ENTE PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto (soggetti apicali e sottoposti) commettano uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, questo potrebbe subire l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

i. sanzioni pecuniarie;
ii. sanzioni interdittive;
iii. confisca;
iv. pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa. Inoltre, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231, in caso di reati presupposto realizzati nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà e l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; allo scopo di assicurarne l'efficacia, la sanzione pecuniaria è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su "*quote*" in numero non inferiore a 100 e non superiore a

1000 e di importo variabile fra un **minimo di € 258,22** ad un **massimo di € 1.549,37**.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'art. 12 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che **l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto** se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste. Esse consistono in:

- l'interdizione 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

(a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 1 della legge 9 gennaio 2019 n. 3 ha modificato il comma 2 dell'art. 13, innalzando la durata delle sanzioni interdittive – da 4 a 7 anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e da 2 a 4 anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b) – in relazione ai delitti di cui all'art. 25 commi 2 e 3 D.lgs. 231/2001, salvo che ricorrano le condizioni di cui al comma 5 bis.

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il Giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Le misure interdittive possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi di colpevolezza tali da far presumere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede. Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale per

la prosecuzione dell'attività qualora l'Ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la **sentenza di condanna** è sempre disposta la confisca – anche per equivalente - del prezzo (si intende come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere un reato) o del profitto (si intende quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente, nel caso di reati commessi in violazione della normativa ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'ente ha ottenuto in forza della condotta illecita) del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19 del Decreto). Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, disporre: (a) il sequestro preventivo dei beni di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Orbene, in virtù di quanto previsto dall'art. 6, co. 3, del Decreto, LEGAL IN LAB S.r.l. ha definito il proprio Modello in coesione con quanto previsto nelle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti e, in particolare, con il principio del cd. rischio "accettabile", che è tale allorquando l'introduzione di presidi di controlli aggiuntivi rispetto a quelli definiti comporterebbe a carico dell'azienda costi,

in termini operativi ed economici, superiori al valore della risorsa da proteggere.

Nei casi di "*reati dolosi*" la soglia concettuale di accettabilità è da individuarsi, quindi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non "fraudolentemente", ovverosia violando intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Nei reati "*colposi*" (ad esempio, omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure taluni reati ambientali punibili per colpa), poiché l'elusione fraudolenta del Modello è incompatibile con l'elemento soggettivo di tali reati, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello Organizzativo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo e verifica che l'Organismo di Vigilanza deve porre in essere ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, le Linee Guida del marzo 2014 **aggiornate a giugno 2021** rammentano di utilizzare i processi di *risk assesment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- ✓ identificazione dei rischi e dei protocolli;
- ✓ sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;
- ✓ adozione del Codice Etico;
- ✓ procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- ✓ poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese;
- ✓ sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità;

- ✓ individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;
- ✓ l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ✓ disciplina delle modalità di effettuazione delle segnalazioni cd. "*whistleblowing*".

LEGAL IN LAB S.R.L. nella predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria ed alle più rilevanti Circolari emesse da Confindustria ed ha altresì tenuto conto dei principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEGAL IN LAB S.R.L.

ASSETTO ORGANIZZATIVO

La società LEGAL IN LAB S.R.L., è stata costituita nel 2015 dalla integrazione operativa degli studi legali Condoleo di Roma e Pantaleo di Bari, inserendosi nel mercato italiano dei servizi di consulenza con una innovativa tipologia di studio multidisciplinare in grado di fornire assistenza e consulenza specifica nei diversi settori del diritto.

LEGAL IN LAB S.R.L. è una compagine professionale costituita da avvocati, commercialisti, consulenti e formatori nata con l'intento di supportare le aziende e gli enti nei molteplici processi inerenti alle diverse dinamiche imprenditoriali. LEGAL IN LAB ha la sua sede legale a Roma (RM), la sede operativa a Bari, e per mezzo dei propri referenti, opera anche sui comuni di Cosenza e Brescia.

La sede di Bari, coordina le attività sull'intera area metropolitana del capoluogo. L'amministratore Unico della società, riveste la funzione di responsabile dell'area formazione e di coordinatore di tutte le sedi periferiche.

Al tempo stesso i soci fondatori sono, invece, i responsabili dell'area commerciale e legale. La diversificazione si evidenzia anche nella vasta rete di consulenti, specializzati sia in materia giuridica che commerciale; fanno parte, inoltre, della organizzazione di LEGAL IN LAB un architetto ed una psicologa. Tutte le aree di attività della struttura prevedono servizi di consulenza preventiva sia ad enti pubblici che privati, formazione e, ove necessario, assistenza legale stragiudiziale e/o giudiziale in materia civile, penale e amministrativa.

Il Modello 231 di LEGAL IN LAB S.R.L è costituito da:

- **Codice Etico**, ove sono individuati i principi generali e le regole di comportamento in sinergia con i principi dei codici deontologici degli Ordini di cui fanno parte i componenti e/o collaboratori, a vario titolo, della società. Orbene, il codice etico orienta i Membri della società nell'ottica di dar vita ad atteggiamenti e azioni etiche, per mezzo dell'introduzione di un ampio assetto di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione;
- **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231, contenente gli obiettivi perseguiti da LEGAL IN LAB S.R.L. nell'adozione del Modello 231, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione da/verso tale Organismo ed il sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende, invece, attraverso l'analisi delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da pervenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati;

- **Allegato 1**, qualificato "Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001", contenente l'elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l'Ente;
- **Allegato 2** esplica l'organizzazione aziendale (Organigramma);
- **Allegato 3** manuale delle Procedure – sede di Bari;
- **Allegato 4** racchiude la mappatura delle aree a rischio reato ed il relativo risk assesment.

DESTINATARI DEL MODELLO

Quanto contenuto all'interno del suddetto modello è vincolante per l'Amministratore Unico, per i soci fondatori, per i consulenti interni, i collaboratori esterni e per tutti i professionisti che, a vario titolo, coadiuvano con la società, (di seguito i "**Destinatari**").

ELEMENTI IMPRESCINDIBILI DEL MODELLO

In ragione delle esigenze esplicate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da LEGAL IN LAB S.R.L. nella definizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito che potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico). Le risultanze dell'attività di mappatura condotta sulle attività aziendali sono state raccolte in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio–Reato**), che costituisce un documento integrante del Modello, riservato custodito presso LEGAL IN LAB S.R.L.;

- previsione di specifici principi di controllo per i processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, attraverso un sistema strutturato di protocolli e procedure;

- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sia nel Codice Etico sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico, e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un Sistema Sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello riportato nella Sezione Quarta del presente Modello;
- svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello da parte della società nelle modalità ritenute dalla stessa più adeguate;
- previsione di modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

MODELLO E CODICE ETICO

Orbene, in virtù di quanto innanzi citato, LEGAL IN LAB ha adottato il proprio Codice Etico che impartisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che LIL riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dei propri collaboratori, siano essi interni o esterni, che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde, invece, alle specifiche esigenze del D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati ricompresi nell'ambito applicativo del Decreto stesso, ed è, pertanto, cogente nei confronti dei Destinatari.

Peraltro, in considerazione della circostanza che anche il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce efficacia preventiva e costituisce, pertanto, un elemento complementare e integrante del Modello.

I PRESUPPOSTI SU CUI POGGIA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

La redazione del modello organizzativo è stata imperniata tenendo conto dell'organizzazione aziendale di LEGAL IN LAB S.R.L., al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Nella predisposizione del Modello, LEGAL IN LAB ha considerato il proprio sistema di controllo interno, con la finalità di verificarne la capacità a prevenire i comportamenti non etici previsti nel Codice Etico e le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Nel compresso, il sistema di controllo interno deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza di LIL nell'impiegare le risorse, nell'ottica in cui il personale della società persegua obiettivi aziendali senza anteporre quelli personali;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo, il cui monitoraggio è rimesso all' Organismo di Vigilanza, coinvolge ogni membro della società a seconda delle funzioni che rivestono e i compiti che svolgono, cercando di ridurre al minimo e ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale e processuale;
- sistemi informatici orientati alla tutela dei dati personali;

- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione continua del personale.

Alla base del sistema di controllo interno della società vi sono i seguenti principi:

- ogni attività, transazione, azione e scrittura privata deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- ogni gestore della pratica deve assicurare il rispetto dei termini processuali, delle esigenze del cliente cercando ove possibile di evitare l'alea del giudizio;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione;
- Tutti i collaboratori esterni e interni, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

ORGANISMO DI VIGILANZA

INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, sebbene il Decreto consenta di optare, sia per una composizione monocratica sia per quella plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'Ente.

Le Linee Guida di Confindustria precisano che tale organo di controllo possa essere composto da personale esterno e/o interno all'Ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto ed alle indicazioni espresse da Confindustria nelle ultime Linee Guida, "LEGAL IN LAB S.R.L." prevede di istituire un organo monocratico che abbia contezza delle attività sociali, ed – al contempo – abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter assicurare la credibilità delle relative funzioni.

Al momento della formale adozione del presente modello l'Amministratore Unico della "LEGAL IN LAB S.R.L." approverà i criteri tramite i quali disciplinare gli aspetti principali relativi all'incarico dell'Organismo (modalità di nomina e revoca, durata in carica), oltre a verificare che l'O.d.V. abbia la necessaria professionalità e la dovuta onorabilità.

COMPOSIZIONE

La società LEGAL IN LAB adotta la composizione monocratica: rappresentato da 1 componente esterno che riveste la qualifica di presidente ossia un professionista esperto in diritto penale-societario nonché in materia contabile-commerciale.

Tale composizione è ritenuta idonea e garantisce l'autonomia e l'indipendenza dell'organo. Tale requisito è inoltre assicurato dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di *staff* in elevata posizione gerarchica nell'organizzazione aziendale, senza attribuzione di compiti operativi e con attività di *reporting* al massimo vertice aziendale.

Il requisito della professionalità è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali tecniche e pratiche di cui dispone il soggetto designato come Organismo di Vigilanza nelle materie aziendalistiche, contabili, gestionali, penali, tecniche del *core business*, nonché nell'analisi dei sistemi di controllo e nell'attività ispettiva.

La revoca di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera dell'Organo amministrativo della "LEGAL IN LAB S.R.L.".

REQUISITI

I principali requisiti che l'O.d.V. deve possedere, come individuati anche in sede giurisprudenziale, sono i seguenti:

- ***autonomia***, non meramente formale poiché l'O.d.V. deve essere dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo; deve avere possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti; deve essere dotato di risorse, anche finanziarie, adeguate; deve poter avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- ***indipendenza***, la quale va intesa nel senso che i componenti dell'O.d.V. non devono trovarsi in una posizione neppure potenziale di conflitto di interessi con l'Ente, né essere titolari all'interno della stessa, di funzioni di tipo esecutivo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obbiettività di giudizio;
- ***professionalità***, intendendosi tale il bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- ***onorabilità***: l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dell'organismo di vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- ***continuità di azione***, per soddisfare la previsione di cui all'art. 6, comma primo, lett. d) e quindi poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del modello.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti **compiti** (ex art. 6, comma 2 lettera d, del D. Lgs. 231/2001):

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- richiederne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti **attività**:

a) vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

b) vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
c) verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
d) proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, anche in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
e) comunicazione su base continuativa all'organo di amministrazione della Società;
f) comunicazione con cadenza semestrale all'Amministratore Unico e ai rispettivi soci in ordine alle attività svolte e occasionalmente per le violazioni che dovessero essere realizzate dagli altri vertici aziendali.

Nello svolgimento di dette attività l'Organismo provvederà ai seguenti **adempimenti:**

- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni. Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i **poteri** di seguito indicati:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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 e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali.

I FLUSSI INFORMATIVI

I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'AMMINISTRATORE UNICO

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo Amministrativo.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti delle relative attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- l'O.d.V. comunica con cadenza semestrale nei confronti dell'Organo Amministrativo della "*LEGAL IN LAB S.R.L.*" sulle attività svolte, e occasionalmente per le violazioni al Modello che dovessero essere riscontrate, oltre che quando lo ritenga in ogni caso opportuno e/o necessario;
- l'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento e potrà – a sua volta – richiedere all'Organo di Amministrazione della società di essere convocato ogni volta che ritenga opportuno o necessario per l'esame di questioni o interventi relativi al funzionamento ed efficace attuazione del Modello, ovvero in relazione a situazioni specifiche;
- a garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.
- Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
- Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V., secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.
- L'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

- L'O.d.V. costituisce un concreto riferimento per ogni altro soggetto, anche esterno, che ad esso intenda rivolgersi per segnalare significative violazioni delle prescrizioni del Modello, con garanzia di riservatezza.
- A tali fini sarà istituito un canale di comunicazione diretto e riservato con l'O.d.V., attraverso l'attivazione di un apposito indirizzo *e-mail* (odv@legalinlab.it), mediante il quale chiunque, anche in forma anonima, potrà segnalare fatti o circostanze in ordine a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico. In alternativa sarà possibile indirizzare segnalazioni tramite la posta ordinaria all'indirizzo: "*Organismo di Vigilanza c/o LEGAL IN LAB S.R.L.., Sede Amministrativa – via…)*", scrivendo sulla busta la dicitura "*RISERVATA*".
- Il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società costituisce, inoltre, giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio o dall'obbligo di fedeltà al datore di lavoro.

I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

È facoltà dell'O.d.V. ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e, più in generale, valutare quanto pervenutogli, attivando, qualora lo ritenga opportuno, le indagini che siano necessarie per l'accertamento del fatto segnalato.

I soggetti indicati all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto possono presentare, a tutela dell'integrità della Società e tramite i predetti canali riservati, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazione del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto (così come introdotto dall'art. 2 della L. n. 179/17), è fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori ovvero di penalizzazione (quali ad es. licenziamento, demansionamento, sanzioni disciplinari, trasferimenti, ecc.) diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Devono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali o della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, nonché ai protocolli/procedure aziendali (che peraltro costituiscono parte integrante del presente Modello);
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal RSPP e successivi aggiornamenti ed integrazioni), nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del M.O.G.C., con eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'O.d.V., nel massimo rispetto del dovere di riservatezza.

LE RISORSE

L'Organo Amministrativo assegna all'O.d.V. le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico.

Infatti, al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un ***budget***, adeguato all'incarico conferitogli, che l'amministratore provvede ad assegnargli con cadenza annuale.

DURATA DELLA CARICA E REVOCA

Il soggetto nominato come Organismo di Vigilanza resta in carica 1 anno e può, in ogni caso, essere rieletti.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dell'Organismo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera dell'Organo Amministrativo.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il soggetto nominato come Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti che non abbiano rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori e i soci, in quanto tali rapporti potrebbero comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Qualora, venga nominato come soggetto deputato all'Organismo di Vigilanza, un componente interno decade automaticamente dall'incarico in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato del medesimo con la Società, e ciò indipendentemente dalla causa di interruzione del suddetto rapporto. Nel caso in cui il componente interno sia sottoposto a procedimento disciplinare da parte della società, l'Amministratore potrà, a suo insindacabile giudizio, disporne la revoca.

Il componente interno nominato come organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente all'Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

L'Organismo provvede, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, adottato in una delle prime riunioni.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

PRINCIPI GENERALI

In virtù di quanto previsto all'interno del d.lgs 231/2001, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società LEGAL IN LAB adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo; esso costituisce parte integrante del Modello e per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, è integrato dal vigente Codice Deontologico Forense, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

DESTINATARI

Il suddetto sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

1. agli individui che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di gestione e controllo dello stesso (c.d. Soggetti apicali);
2. agli individui sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (eventuali dipendenti: c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai Collaboratori interni ed esterni.

CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Qualora si accerti l'inosservanza o la violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in corrispondenza alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
b) importanza degli obblighi violati;
c) gravità del pericolo creato;
d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti condotte;

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

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

AMBITO DI APPLICAZIONE

SANZIONI PER I COLLABORATORI

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei collaboratori, a vario titolo, di LEGAL IN LAB S.R.L. che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
f) omessa comunicazione al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti sottoposti;
g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della società - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con LEGAL IN LAB S.R.L. potrà determinare in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della società di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

SANZIONI

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

Ove i soggetti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

RICHIAMO VERBALE O SCRITTO

Verrà irrogata la sanzione del richiamo nel caso di violazione colposa delle procedure e prescrizioni, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;

MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
2. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento con la Pubblica Amministrazione.

SOSPENSIONE DEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE E CONTESTUALI RICONOSCIMENTI ECONOMICI

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dei contratti di collaborazione e contestuali riconoscimenti economici, oltre che nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo "Sanzioni" tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con le attività degli organi sociali;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero, ancora, mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazioni delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse e di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, dei Contratti Collettivi applicabili, del Codice Deontologico Forense e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

LEGAL IN LAB SRL, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una puntuale divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.
Nello specifico l'intento della Società è quello di espandere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri collaboratori ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di LEGAL IN LAB SRL in virtù dei rapporti contrattuali.
La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai cambiamenti e aggiornamenti del Modello.
Affinché la comunicazione sia efficace deve:

- essere abbastanza dettagliata in relazione al livello gerarchico di destinazione;
- adoperare i canali di comunicazione più adeguati e comodamente accessibili ai destinatari della comunicazione così da consentire di ottenere tutte le informazioni in tempi ragionevoli, consentendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;

Orbene, il piano effettivo di comunicazione afferente alle parti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi innanzi citati, per mezzo di comunicazione aziendali ritenute più idonee, quali per esempio l'invio di e-mail o tramite affissione alle bacheche aziendali o, se presente, mediante la pubblicazione sulla rete aziendale.