



ANALISI CLINICHE - MICROBIOLOGICHE - CHIMICHE

Via Sabaudia, 19 – Latina Tel. 0773/697252 LABORATORIO
ACCREDITATO SSN – COD. SIAS 113530

MODELLO ORGANIZZATIVO 231

-Parte Speciale-

INDICE DEI CONTENUTI

Introduzione al Modello 231	pag.3
Obiettivi del Modello 231	pag.3
Destinatari del Modello	pag.4
Aree a Rischio e Reati Rilevanti	pag.4
Misure di Controllo e Procedure	pag.5
Organismo di Vigilanza (OdV)	pag.6
Segnalazione di Condotte Illecite	pag.6
Sanzioni in Caso di Violazione	pag.6
Aggiornamento del Modello	pag.7
Conclusione	pag.7

Introduzione al Modello 231

Il Modello Organizzativo 231 è stato adottato dal Laboratorio di Analisi Cliniche **Laboratori Vita S.r.l.**, in conformità al Decreto Legislativo 231/2001, al fine di prevenire la commissione di reati e garantire un'efficace gestione delle attività aziendali. Il Modello rappresenta un elemento centrale del sistema di governance del laboratorio, finalizzato alla promozione della cultura della legalità, al rispetto delle normative vigenti e alla costruzione di un ambiente di lavoro etico e sicuro.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, dai propri dirigenti, dipendenti o collaboratori. Il presente documento descrive le linee guida e le misure di controllo adottate dall'azienda per prevenire la responsabilità amministrativa degli enti, definendo regole di comportamento specifiche per i soggetti coinvolti nelle attività a rischio. Inoltre, si propone di sensibilizzare tutto il personale sull'importanza del rispetto delle leggi e delle procedure interne, nonché di fornire strumenti concreti per la gestione dei rischi aziendali.

Obiettivi del Modello 231

Il Modello Organizzativo 231 ha l'obiettivo di:

- Prevenire la commissione di reati rilevanti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, tra cui reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari e reati ambientali.
- Garantire la trasparenza e la correttezza nelle attività aziendali, promuovendo un comportamento etico a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Sensibilizzare i dipendenti, collaboratori e partner esterni sui rischi legati alla commissione di reati e sulle responsabilità individuali e aziendali, incoraggiando una cultura della prevenzione e della conformità.
- Fornire un quadro di regole e procedure per l'identificazione e la gestione delle aree a rischio, contribuendo alla minimizzazione dei rischi e all'implementazione di controlli adeguati per ogni processo aziendale.
- Rafforzare la fiducia dei clienti, fornitori e della comunità nei confronti dell'azienda, dimostrando un impegno costante verso la trasparenza e la responsabilità.

Destinatari del Modello

Il Modello si applica a tutti coloro che operano per conto del laboratorio, inclusi dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni e fornitori. Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare i principi e le procedure stabilite nel Modello, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e al miglioramento continuo del sistema di controllo interno. La cooperazione e l'adesione ai principi del Modello sono fondamentali per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

Aree a Rischio e Reati Rilevanti

L'analisi delle attività del laboratorio ha permesso di identificare le aree a rischio potenziale in cui potrebbero verificarsi i reati previsti dal Decreto 231. Tra le principali aree a rischio si segnalano:

- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione:** Le relazioni con enti pubblici devono essere gestite con la massima trasparenza e correttezza, evitando qualsiasi comportamento che possa influenzare impropriamente le decisioni delle autorità. È fondamentale che ogni transazione e contatto con la Pubblica Amministrazione avvenga nel pieno rispetto delle normative e che siano adottate misure di controllo per prevenire qualsiasi condotta illecita. Ai sensi degli articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo 231/2001, sono considerati reati rilevanti i delitti contro la Pubblica Amministrazione, come corruzione, concussione e indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- **Gestione delle Risorse Umane:** La selezione, l'assunzione e la gestione del personale devono rispettare rigorosamente i principi di trasparenza, equità e pari opportunità. Devono essere implementate procedure per garantire che tutti i collaboratori siano qualificati e operino in conformità con i valori aziendali e le normative applicabili. Inoltre, ogni forma di discriminazione o favoritismo è rigorosamente vietata. In particolare, la gestione del personale deve essere conforme agli articoli 2103, 2104 e 2105 del Codice Civile, che regolano rispettivamente le mansioni, la diligenza e la fedeltà del lavoratore.
- **Sicurezza e Ambiente:** L'azienda è impegnata a garantire il rispetto delle normative in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, evitando ogni condotta che possa mettere a rischio la salute dei dipendenti o l'integrità dell'ambiente. L'obiettivo è ridurre al minimo l'impatto ambientale delle attività aziendali, attraverso l'adozione di pratiche sostenibili e la promozione di una cultura della sicurezza. Il Decreto Legislativo 81/2008, noto come Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, rappresenta la normativa di riferimento per la sicurezza nei luoghi di lavoro, mentre il Decreto Legislativo 152/2006 disciplina la tutela dell'ambiente.

I reati rilevanti per il laboratorio includono reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari (come false comunicazioni sociali ai sensi dell'articolo 2621 del Codice Civile), reati di riciclaggio e reati ambientali. Il Modello mira a prevenire tali condotte tramite l'adozione di specifiche misure organizzative e di controllo, che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione per garantire un'efficace gestione dei rischi.

Misure di Controllo e Procedure

Per ciascuna area a rischio, il laboratorio ha adottato procedure e misure di controllo finalizzate a prevenire la commissione di reati. Le principali misure includono:

- **Procedure di Autorizzazione:** Tutte le operazioni devono essere preventivamente autorizzate dai responsabili competenti, che devono verificare la legittimità e la congruità delle operazioni stesse. Ogni operazione deve essere documentata in modo dettagliato per consentire un controllo efficace e verifiche successive. Questo è in linea con le disposizioni dell'articolo 2712 del Codice Civile in materia di prova documentale.
- **Formazione del Personale:** Viene garantita una formazione continua e specifica sui principi del Modello 231 e sulle aree a rischio, al fine di sensibilizzare i dipendenti e assicurare la loro consapevolezza sui rischi connessi alle attività svolte. La formazione è personalizzata in base al ruolo e alle responsabilità dei dipendenti, in modo da garantire un'efficace comprensione delle procedure di controllo e dei principi etici. L'articolo 37 del Decreto Legislativo 81/2008 stabilisce l'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- **Controllo Interno:** Il sistema di controllo interno prevede verifiche periodiche sull'osservanza delle procedure, al fine di garantire la conformità del Modello e l'efficacia delle misure adottate. I controlli interni includono audit periodici, ispezioni e l'analisi dei processi critici per individuare potenziali vulnerabilità e aree di miglioramento. L'articolo 2403 del Codice Civile attribuisce al Collegio Sindacale il compito di vigilare sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.
- **Codice di Condotta:** Il Codice di Condotta è un elemento essenziale del sistema di controllo del Modello 231, definendo le regole di comportamento che tutti i dipendenti devono seguire per garantire che le attività siano svolte con integrità e responsabilità.

Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza è un organo indipendente incaricato di verificare l'efficacia del Modello 231 e di assicurare che venga correttamente applicato. L'OdV ha il compito di:

- Monitorare l'attuazione del Modello e la sua adeguatezza in relazione alle attività aziendali. L'OdV effettua verifiche periodiche e controlli a campione per valutare l'efficacia delle misure adottate e identificare eventuali aree di rischio.
- Proporre aggiornamenti e modifiche del Modello in caso di cambiamenti normativi o organizzativi. L'OdV deve garantire che il Modello rimanga allineato con le migliori pratiche e con l'evoluzione del contesto normativo e di mercato.
- Ricevere segnalazioni di violazioni o anomalie e garantire che vengano gestite in modo adeguato. L'OdV è responsabile di indagare le segnalazioni ricevute e di assicurare che vengano adottate misure correttive appropriate per prevenire ulteriori violazioni.

Segnalazione di Condotte Illecite

I destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi comportamento sospetto o illecito di cui vengano a conoscenza. L'azienda garantisce la tutela del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima e verranno trattate con la massima riservatezza per garantire la sicurezza e la protezione del segnalante. Il sistema di segnalazione prevede canali dedicati, facilmente accessibili, per consentire una comunicazione tempestiva e sicura delle eventuali irregolarità. L'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001 disciplina le modalità di segnalazione, prevedendo specifiche tutele per i whistleblower.

Sanzioni in Caso di Violazione

Le violazioni delle disposizioni del Modello 231 sono soggette a sanzioni disciplinari, che possono includere misure come il richiamo formale, la sospensione o, nei casi più gravi, il licenziamento. Per i partner esterni e i fornitori, la violazione del Modello può comportare la risoluzione del contratto in essere. Le sanzioni sono applicate in base alla gravità della violazione e al grado di responsabilità della persona coinvolta, al fine di garantire l'efficacia del sistema di controllo e la coerenza con i principi aziendali. L'articolo 2106 del Codice Civile stabilisce che il datore di lavoro può applicare sanzioni disciplinari in caso di inadempimento da parte del lavoratore.

Aggiornamento del Modello

Il Modello Organizzativo 231 viene periodicamente aggiornato per garantire la sua efficacia e adeguatezza rispetto alle normative vigenti e ai cambiamenti organizzativi del laboratorio. L'Organismo di Vigilanza è responsabile di proporre eventuali modifiche e di coordinare il processo di revisione. Gli aggiornamenti del Modello tengono conto delle nuove disposizioni normative, delle modifiche nell'organizzazione aziendale e dell'evoluzione del contesto di rischio, al fine di mantenere un sistema di controllo sempre adeguato ed efficiente.

Conclusione

Il Modello 231 rappresenta un elemento fondamentale per garantire l'etica, la trasparenza e la legalità nelle attività del Laboratorio di Analisi Cliniche **Laboratori Vita S.r.l.**. Tutti i destinatari sono invitati a collaborare attivamente per assicurare il rispetto dei principi del Modello, contribuendo così alla crescita responsabile e sostenibile dell'azienda. L'impegno collettivo verso la conformità e l'etica aziendale è essenziale per rafforzare la fiducia dei nostri clienti, fornitori e della comunità, garantendo al contempo un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti.