



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Istituto Il Baluardo S.p.A.

*Sede legale: Via del Molo 4, 16128 Genova
Numero di iscrizione REA: GE-228242,
Registro delle imprese di Genova*

Società soggetta a direzione e coordinamento di
Synlab Limited

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 05 marzo 2020
Da ultimo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 30 aprile 2021

Parte Generale

Indice

1.	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	5
1.2	Fattispecie di reato previste dal Decreto	5
1.3	Apparato sanzionatorio	6
1.4	Tentativo	8
1.5	Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	8
1.6	Codici di comportamento (Linee Guida)	9
2.	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	10
2.1	Gruppo Synlab	10
2.2	Oggetto sociale e sistema di governance di Istituto Il Baluardo S.p.A.	10
2.3	Assetto Organizzativo di Istituto Il Baluardo S.p.A.	12
3.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	13
3.1	Premessa.....	13
3.2	Struttura del documento e strumenti di governance.....	14
3.3	Il Codice Etico	15
3.4	Destinatari	15
3.5	La costituzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Istituto Il Baluardo S.p.A.	16
3.6	Mappatura delle attività sensibili	16
3.7	Attività oggetto di outsourcing	18
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	20
4.1	L'Organismo di Vigilanza di Istituto Il Baluardo S.p.A.	20
4.1.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	21
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi... 26	
4.3.1	Segnalazioni all'OdV	26
4.3.2	Flussi informativi generali e specifici	28
4.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari	29
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.1	Funzione del sistema disciplinare	31
5.2	Sanzioni e misure disciplinari	32
5.2.1	Sanzioni nei confronti del personale dipendente	32

5.2.2	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	33
5.2.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori	34
5.2.4	Sanzioni nei confronti dei Sindaci	35
5.2.5	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società 35	
5.2.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	36
6.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	37
6.1	Premessa.....	37
6.2	Dipendenti.....	37
6.3	Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ...	38
6.4	Organismo di Vigilanza	38
6.5	Altri destinatari	38
7.	VIGILANZA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	39
7.1	Verifiche e controlli sul Modello	39
7.2	Aggiornamento ed adeguamento	39

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹, è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune Convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” di tipo economico o meno alla persona giuridica.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

1.2 *Fattispecie di reato previste dal Decreto*

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo. Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146).

Si rinvia all'Allegato 3 del Modello *"I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001"* per il dettaglio normativo di ciascuna fattispecie e delle relative sanzioni applicabili.

1.3 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;

- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società 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 della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni²:

- la società abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più

² Cfr. art. 13, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/2001. Si veda anche l'art. 20 D.Lgs. 231/2001.

gravi - in via definitiva³. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

1.4 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

1.5 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello organizzativo" o "Modello") adottato dall'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un "Organismo" dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- il reato è stato commesso senza che fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

³ Cfr. art. 16 D.Lgs. 231/2001.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"⁴.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta⁵.

1.6 Codici di comportamento (Linee Guida)

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

⁴ La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *"Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione"*. Ed ancora: *"si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

⁵ Cfr. art. 7, comma 1, del D.Lgs. 231/2001.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 Gruppo Synlab

Il Gruppo Synlab (di seguito anche “il Gruppo”) rappresenta il più grande gruppo europeo di diagnostica medica.

Nel 2016 Labco e Synlab, entrambe aziende *leader* in Europa nel settore delle analisi di laboratorio, si fondono per dare vita a SYNLAB, il più grande gruppo di diagnostica medica, realizzando ogni giorno in Europa oltre un milione di prestazioni e *test* di laboratorio attraverso punti di prelievo e centri poliambulatoriali, al servizio di medici e pazienti.

SYNLAB è presente in oltre 40 nazioni, in 4 continenti, e impiega oltre 20.000 addetti.

SYNLAB fornisce un approccio multidisciplinare per una diagnostica rapida, di alta qualità, efficiente e accurata nel campo della Medicina Umana, della Farmaceutica, della Medicina Veterinaria, dell'Analisi Ambientale.

SYNLAB rappresenta il più grande gruppo di laboratori e centri polidiagnostici in Italia, nonché il primo interlocutore nei servizi di diagnostica di laboratorio per molti specialisti, centri polidiagnostici, cliniche, strutture sanitarie nazionali e società di medicina del lavoro, tramite le varie società operanti nel medesimo settore di attività che operano sotto il comune controllo di Synlab Holding Italy S.r.l..

2.2 Oggetto sociale e sistema di governance di Istituto Il Baluardo S.p.A.

Istituto Il Baluardo S.p.A. (di seguito anche “Istituto Il Baluardo” o la “Società”) effettua prestazioni presso soggetti ed enti pubblici e privati nelle seguenti aree: analisi cliniche di laboratorio, poliambulatorio, medicina del lavoro, sorveglianza sanitaria, consulenza tecnica e gestionale e servizi alle imprese.

La Società ha per oggetto sociale le seguenti attività⁶:

- l'attività di studio, organizzazione e gestione dei mezzi e servizi da erogare in appositi istituti di diagnosi e cura e laboratori di analisi, intesi all'esercizio, da parte di persone regolarmente abilitate, della diagnostica, della terapia e dell'analisi medica;
- la prestazione di servizi da fornirsi ad aziende nel campo della prevenzione degli infortuni, dell'igiene e della tutela del lavoratore nell'ambiente di lavoro, la ricerca scientifica in campo medico;
- la commercializzazione del *know-how* della società;
- la consulenza di natura tecnica e gestionale relativamente alle attività sopra descritte;
- qualsiasi attività industriale o commerciale afferente agli oggetti di cui sopra ed in genere il settore sanitario, ivi compresa la fornitura dei servizi complementari ed accessori.

⁶ Cfr. Art. 4 dello Statuto sociale.

In via strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale e comunque in via non prevalente, la società può:

- compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie ritenute utili dall'Organo amministratore per il conseguimento dell'oggetto sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e/o personali di ogni tipo a favore di terzi;
- assumere in Italia e/o all'estero, direttamente e/o indirettamente, partecipazioni e/o interessenze in altre società e/o enti commerciali, industriali e/o di servizi aventi scopo analogo od affine a quello della società o comunque ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, e gestire le partecipazioni e/o interessenze medesime.

Il fulcro della struttura societaria è il Consiglio di Amministrazione, che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La struttura societaria è, inoltre, caratterizzata dalla presenza di un Collegio Sindacale. Il Collegio è chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Infine, l'attività di revisione legale dei conti è affidata a una Società di Revisione.

2.3 Assetto Organizzativo di Istituto Il Baluardo S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Tra i membri del Consiglio di Amministrazione sono identificati ulteriori Consiglieri dotati di idonei poteri. La Società ha, inoltre, individuato un Regional Director di riferimento, responsabile della gestione operativa delle attività aziendali.

Riportano organizzativamente, fra le altre, al Regional Director / Business Area Manager le seguenti Funzioni / Strutture:

- Area Operation;
- Sviluppo Servizi, promozione e comunicazione territoriale;
- Back Office;
- Operational Support;
- Sviluppo e Gestione Punti Prelievo;
- Medicina del Lavoro e Servizi alle Imprese;
- Wellness, Sport & Education;
- Laboratori;
- Gestione e Sviluppo Centri Polidiagnostici;
- Sales.

Nello svolgimento dei processi e delle attività di rispettiva competenza, le strutture aziendali sopra riportate possono essere coadiuvate da quelle di Synlab Italia S.r.l. (di seguito anche “Synlab Italia”). Il modello di *business* del Gruppo Synlab in Italia prevede, infatti, lo svolgimento in *outsourcing* da parte di tale società, in forza di specifici *service agreement*, di alcuni dei processi e delle attività aziendali delle consociate, ivi compresi alcuni di quelli nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. A tal riguardo, si rimanda al paragrafo 3.7 “Attività oggetto di *outsourcing*”, nonché, per il dettaglio di tali processi e attività, alle singole Parti Speciali del presente Modello.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a essere finalizzata a perseguire l'esenzione da responsabilità della Società con riferimento alla commissione dei reati contemplati nel Decreto ritenuti a rischio rilevante è un atto di responsabilità sociale dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*: soci, manager, dipendenti, creditori, clienti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a verificare la conformità del proprio Modello organizzativo ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, in coerenza sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Istituto Il Baluardo ai sensi del Decreto, la Società intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili,

finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il presente documento è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 ottobre 2019 e aggiornato, da ultimo, con delibera del 30 aprile 2021.

3.2 Struttura del documento e strumenti di governance

La struttura del Modello si compone di:

- *Codice di Condotta (detto anche Codice Etico) di Gruppo (e relativo Addendum per l'Italia), che definisce elevati standard di condotta sociale ed etica per tutti coloro che svolgono le proprie attività per conto e nell'interesse delle società del Gruppo;*
- *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- *Parti Speciali*, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231” (cd. “attività sensibili”), le famiglie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i principi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.

Il Modello comprende, inoltre, i seguenti Allegati che ne costituiscono parte integrante:

- *Allegato 1 del Modello “Elenco delle procedure aziendali che regolano le ‘attività a rischio 231’”* che fornisce il dettaglio delle principali *policy* / procedure aziendali esistenti a disciplina delle attività sensibili della Società;
- *Allegato 2 del Modello “Attività sensibili e reati potenzialmente rilevanti”*, che fornisce il dettaglio dei reati e degli illeciti amministrativi potenzialmente rilevanti nell’ambito di ciascuna delle attività sensibili della Società;
- *Allegato 3 del Modello “I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001”*, che fornisce il dettaglio normativo di ciascun reato e illecito amministrativo previsti dal D.Lgs. 231/2001 e delle relative sanzioni applicabili.

Istituto Il Baluardo si è dotato altresì di ulteriori strumenti di *governance* che, pur non potendo essere dettagliatamente riportati nel presente Modello, costituiscono effettivo presidio di ogni comportamento illecito, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001:

- *Sistema di procure e deleghe*, che stabilisce, mediante l’assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne anche gli aspetti in tema di salute e sicurezza;
- *Linee Guida Anticorruzione e Sanzioni di Gruppo (e relativo Addendum per l'Italia)*, che integrano il Codice di Condotta di Gruppo al fine di fornire linee guida su come agire nel rispetto delle leggi anticorruzione e Sanzioni, e delle Restrizioni alle Esportazioni.

3.3 Il Codice Etico

Affidabilità e integrità sono diventati concetti chiave nella *corporate governance* moderna, in quanto una crescita aziendale sostenibile è possibile solo quando un'azienda può contare sulla affidabilità dei propri azionisti, clienti, fornitori e personale, a livello locale e globale. Tale fiducia può essere ottenuta solo mantenendo costantemente elevati standard di condotta sociale ed etica. Il Codice Etico del Gruppo Synlab intende stabilire standard chiari per tutti i Membri Synlab⁷.

Il Codice Etico si basa su regole fondamentali. Esse rappresentano una guida basilare per tutti coloro che svolgono le proprie attività per conto e nell'interesse delle società del Gruppo, definendo gli aspetti essenziali per conformarsi alle leggi e agli standard etici.

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11.10.2017.

Il Codice Etico si applica a tutte le società del Gruppo Synlab, così come ai Membri Synlab.

Synlab esige che i propri *partner* commerciali adottino standard elevati di condotta equivalenti a quelli indicati nel Codice Etico. Consulenti e altri *partner* commerciali possono essere ingaggiati dal Gruppo Synlab solo dopo una attenta e diligente selezione, nel rigoroso rispetto di quanto disposto nel Codice Etico, al fine di evitare anche la semplice parvenza di una violazione. Il Membro Synlab che recluta o incarica qualunque consulente o fornitore è personalmente responsabile di istruire tali soggetti e monitorare le attività svolte da questi ultimi.

3.4 Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, ancorché eventualmente distaccati per lo svolgimento dell'attività, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su incarico della medesima.

I collaboratori, i fornitori e gli altri eventuali partner (ad esempio alcune tipologie di consulenti, tra cui quelli che operano in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.), generalmente qualificabili come "Soggetti Terzi", in quanto estranei alla struttura organizzativa della Società e non sottoposti al suo potere direttivo, sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati dalla Società, attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico e delle Linee Guida Anticorruzione del Gruppo Synlab. I soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano la Società a risolvere il contratto.

⁷ "[...] qualunque amministratore, dirigente, consulente o dipendente (a tempo determinato o indeterminato) del Gruppo Synlab, così come al personale che esercita la propria attività su base contrattuale all'interno del Gruppo Synlab."

3.5 *La costituzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Istituto Il Baluardo S.p.A.*

Il Progetto di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (“attività sensibili”), nonché delle Funzioni / Strutture aziendali coinvolti nello svolgimento di tali attività.
2. Analisi delle attività sensibili, dei potenziali rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto, nonché le modalità teoriche di commissione degli stessi. A fronte dei rischi potenziali identificati, analisi del sistema dei presidi organizzativi e procedurali esistente, al fine di valutarne l’efficacia in relazione alla prevenzione del rischio reato (cd. “*as is analysis*”). Infine, individuazione delle eventuali aree di integrazione e/o rafforzamento di tale sistema e definizione delle azioni correttive da intraprendere (cd. “*gap analysis*”).

Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali / informativi;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di separazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.
3. Al termine delle attività sopra descritte, sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria.
 4. Il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell’Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

3.6 *Mappatura delle attività sensibili*

Le “attività sensibili” rilevate durante il processo di redazione del Modello organizzativo sono le seguenti:

Attività sensibili	Parte Speciale
1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione 2. Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale 3. Gestione dei rapporti con gli enti certificatori	A - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli enti certificatori
4. Amministrazione, contabilità e bilancio 5. Tesoreria 6. Gestione delle garanzie assicurative	B - Amministrazione, Finanza e Controllo
7. Selezione ed assunzione del personale e gestione del sistema premiante 8. Gestione del personale 9. Gestione dei rapporti con le sigle sindacali	C - Gestione del personale
10. Gestione dei sistemi informativi	D - Gestione dei sistemi informativi
11. Gestione degli acquisti di beni, servizi e prestazioni professionali	E - Gestione degli acquisti di beni, servizi e prestazioni professionali
12. Gestione delle attività commerciali 13. Gestione dei punti prelievo 14. Gestione delle prestazioni sanitarie (in convenzione con SSN o in regime privato) 15. Gestione degli agenti 16. Gestione delle attività relative a eventi formativi e di comunicazione	F - Gestione delle attività di business
17. Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazioni	G - Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazioni
18. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro 19. Gestione degli adempimenti ambientali	H - Gestione della Salute, Sicurezza e Ambiente

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies del Decreto, nonché all'art. 10 di cui alla Legge 146/2006.

Per quanto attiene alle restanti fattispecie di reato per le quali non sono stati ravvisati concreti profili di rischio (vale a dire quelli previsti dagli artt. 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-sexies, 25-terdecies e 25-sexiesdecies del Decreto), operano in senso preventivo i principi di controllo definiti dal sistema di controllo interno della Società nel suo complesso, nonché i principi di comportamento riportati nel Codice Etico e nelle Linee Guida Anticorruzione del Gruppo, nonché nel presente Modello in tutte le sue Parti e Allegati.

I principi di controllo che devono essere posti in essere nell'ambito delle attività sensibili si fondano sui seguenti principi generali:

- **procedure:** esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **tracciabilità:** principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate;
- **segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- **procure e deleghe:** principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma assegnati debbano essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese;
- **controlli:** esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.

3.7 Attività oggetto di *outsourcing*

Il modello di *business* del Gruppo Synlab in Italia prevede lo svolgimento in *outsourcing* da parte di Synlab Italia, di attività aziendali, o parti di esse, a favore delle altre società italiane del Gruppo, tra cui rientra anche Istituto Il Baluardo.

In particolare, Synlab Italia presta a favore della Società, in tutto o in parte, fra gli altri, i seguenti servizi:

- amministrazione;
- controllo di gestione;
- *mergers and acquisitions* (M&A);
- *project management*;
- *marketing e comunicazione*;
- gestione della qualità;
- gestione delle risorse umane;
- *legal & compliance*;
- gestione dei sistemi informativi;
- *procurement*;
- commerciali.

Synlab Italia esegue, inoltre, in favore di Istituto Il Baluardo attività di *service* di esami di laboratorio.

L'affidamento in *outsourcing* delle suddette attività è gestito in forza di regolari contratti di *service*, sottoscritti nel rispetto del sistema di deleghe e procure vigente, che consentono alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di *service* prevedono:

- una descrizione dettagliata delle prestazioni rese (e connesse modalità di esecuzione);
- le modalità di determinazione dei relativi corrispettivi previsti;
- la possibilità per la Società di accedere alle informazioni di cui necessita per fini di controllo;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società e della sicurezza delle transazioni;
- la limitazione della possibilità per il fornitore di delegare una terza parte o di modificare il servizio prestato senza l'assenso della Società;
- un'apposita clausola con la quale le parti dichiarano di svolgere la propria attività in piena conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, dal Codice Etico e dalle Linee Guida Anticorruzione del Gruppo Synlab;
- la facoltà della Società di recedere dal contratto in caso di inadempimento da parte di Synlab Italia (*ex art. 1453 e ss c.c.*).

Il Consiglio di Amministrazione di Istituto Il Baluardo monitora l'adeguatezza del servizio prestato dall'*outsourcer*, nonché il rispetto delle clausole stabilite contrattualmente.

Nell'ambito delle attività affidate in *outsourcing*, la Società ha, inoltre, nominato Procuratori alcuni dipendenti di Synlab Italia, i quali, nell'esercizio delle responsabilità loro conferite, sono vincolati al rispetto dei principi di comportamento e presidi di controllo disposti dal Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 di Synlab Italia stessa, che è coerente con quello adottato dalla Società.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Istituto Il Baluardo S.p.A.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento⁸ ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli Organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia comprovate competenze ed esperienze idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo demandati allo stesso Organismo e, precisamente:

⁸ La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)".

- competenze tecniche specifiche di tipo giuridico (e, più in particolare, penalistico), e/o
- competenze specifiche in attività ispettiva e consulenziale (quali, a mero titolo esemplificativo, in materia di campionamento statistico, tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, *flow-charting* di procedure e processi, elaborazione e valutazione dei questionari, metodologie per l'individuazione di frodi), e/o
- competenze specifiche in materia societaria, ovvero di controllo interno, ovvero di valutazione dei rischi aziendali.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società è un Organismo collegiale, individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio di Amministrazione.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità⁹.

⁹ "Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, *Linee Guida*, cit., nella versione aggiornata a marzo 2014.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni (tale comunicazione dovrà essere inviata senza indugio agli altri componenti dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e comporterà la decadenza automatica dalla carica):

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Revisori dei conti della Società;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione delle società da questa controllate, della società che la controlla e di quelle sottoposte a comune controllo;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) o emissione di decreto penale di condanna, in Italia o all'estero, per uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico;
- condizione di cui all'art. 2382 c.c., e cioè interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, fatto salvo il caso in cui nella sentenza sia stata esclusa la responsabilità di tali soggetti e sia stata riconosciuta la validità dei Modelli, ovvero salva l'ipotesi che la sanzione si riferisca a reati presupposto avvenuti precedentemente alla nomina;
- assoggettamento ad amministrazione di sostegno;
- per i componenti esterni dell'OdV, legami con la Società o con la società controllante o con una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, ovvero con gli amministratori della Società o della società controllante o di una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, così come con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il IV grado degli amministratori della Società o della società controllante o di una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, derivanti da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza; sono comunque fatti salvi gli eventuali incarichi in organi sociali di controllo

(compresi Organismi di Vigilanza) della società controllante o di società controllate da quest'ultima o dalla stessa Società;

- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 159/2011 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso in cui sia designato quale Organismo di Vigilanza un dipendente della Società, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi

provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organo o Funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società (es. "controllo di linea").

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri¹⁰:

¹⁰ "Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;
- presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello, sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi Struttura e unità della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale della Società. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli Organi di controllo, alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;

• *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.*". Confindustria, *Linee Guida*, cit., nella versione aggiornata a marzo 2014.

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- vigilare sulla conoscenza da parte dei destinatari del Modello delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all' applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'Organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle Funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

4.3.1 Segnalazioni all'OdV

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere:

- *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”* (co. 2, lett. d);
- *“uno o più canali che consentano (...) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del (...) decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui [si sia] venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione”* (co. 2-bis, lett. a).

- “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante” (co. 2-bis, lett. b).

L’Organismo di Vigilanza deve pertanto, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all’OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello (ivi inclusi i Soggetti Terzi, cfr. par. 3.4) è tenuto a comunicare tempestivamente all’OdV, anche in forma anonima:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico e Linee Guida Anticorruzione del Gruppo;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Funzioni / Strutture aziendali nell’ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possano indicare una carenza dei controlli interni.

La Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello due canali alternativi (casella di posta elettronica e indirizzo postale) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni.

In primo luogo, le segnalazioni in oggetto possono essere effettuate ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

organismo.vigilanza@synlab.it

In secondo luogo, le stesse possono essere inviate a mezzo posta all’attenzione di:

Organismo di Vigilanza di Istituto Il Baluardo S.p.A. - Via Martiri delle Foibe, 1, 20900, Monza
(MB)

L’OdV assicura per quanto di competenza il rispetto (e vigila sul rispetto da parte della Società) delle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti nel settore privato.

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 5).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 5) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

La violazione di quanto sopra descritto costituisce una violazione al Modello.

4.3.2 *Flussi informativi generali e specifici*

Gli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV si estendono ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, oltre agli obblighi di segnalazione di cui al par. 4.3.1, i Responsabili della Società, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a comunicare all'Organismo in forma non anonima, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, a titolo esemplificativo:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario penale o civile nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001), salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle procure;

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e delle procedure aziendali vigenti;
- le operazioni societarie straordinarie della Società;
- ogni nuova attività aziendale;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello.

In capo a ciascun Responsabile di Funzione / Struttura, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni richiesti in ciascuna Parte Speciale del presente Modello (paragrafo "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*") o tramite specifica procedura o comunicazione (c.d. "informazioni specifiche").

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 5.

È compito dell'Organismo di Vigilanza sollecitare periodicamente i Destinatari affinché forniscano assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato.

Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo), per un periodo di almeno 10 anni.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica, almeno annuale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli Organi societari e con il Presidente del Consiglio di Amministrazione cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di

Amministrazione o al Collegio Sindacale, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente una comunicazione Presidente del Consiglio di Amministrazione, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) o segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria¹¹.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

La violazione degli obblighi previsti dal Modello - incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante e l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate - da parte degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

¹¹ *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”.* Confindustria, *Linee Guida*, cit., nella versione aggiornata al marzo 2014.

5.2 Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1 Sanzioni nei confronti del personale dipendente

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Il CCNL per i dipendenti del settore terziario - commercio, distribuzione e servizi del 24 novembre 2014, che disciplina il rapporto di lavoro tra Istituto Il Baluardo e i suoi dipendenti, stabilisce all'articolo 215 l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- (i) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi¹²;
- (ii) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto (i)¹³;
- (iii) multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione di cui all'articolo 186 del CCNL¹⁴;
- (iv) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni¹⁵;
- (v) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge¹⁶.

¹² A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento di "biasimo inflitto verbalmente" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito anche "Aree a Rischio") un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei Dispositivi di Protezione Individuali o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

¹³ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento di "biasimo inflitto per iscritto" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

¹⁴ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento della "multa" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

¹⁵ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento della "sospensione" dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti (i), (ii) e (iii). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

¹⁶ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento del "licenziamento" secondo quanto indicato nei CCNL applicati il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e/o il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento in violazione alle

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal CCNL per i dipendenti del settore terziario - commercio, distribuzione e servizi del 24 novembre 2014, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti (ii), (iii) e (iv) secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato ai sensi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- all'intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Con specifico riferimento alle sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, la competenza decisionale è rimessa al soggetto qualificato come "Datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. (b), D.Lgs. 81/2008.

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione

prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto (iv). Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi vigente¹⁷.

Le sanzioni devono essere applicate, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

5.2.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure (nel caso in cui le stesse abbiano agevolato la commissione dell'infrazione).

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c. sono competenti,

¹⁷ In particolare:

- in caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello che non sia tale da configurare un notevole inadempimento, il Dirigente incorre nel provvedimento del richiamo verbale o scritto (a seconda del diverso grado di intensità dell'infrazione);
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale *ex art. 2393 c.c.* e seguenti a giudizio del Socio Unico.

5.2.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci¹⁸, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Socio Unico, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

In particolare, qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, proporrà al Socio l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

L'adozione da parte di partner d'affari, fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (cd. Soggetti Terzi) di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico e nelle Linee Guida Anticorruzione del Gruppo Synlab, nonché con le procedure e/o prescrizioni loro eventualmente applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Analogamente è sanzionata la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa.

L'adozione di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 o la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico o nelle Linee Guida Anticorruzione del Gruppo Synlab sarà considerabile inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa, con relazione scritta, il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

¹⁸ Sebbene i Sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del D.Lgs. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione e rispetto del Modello, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

L'attività di comunicazione e formazione sui principi e i contenuti del Modello è controllata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

L'Organismo di Vigilanza identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello, del Codice Etico e delle Linee Guida Anticorruzione di Gruppo e viene garantita la possibilità di consultarli sulla intranet aziendale; nel momento della consegna dei sopra citati documenti è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello, del Codice Etico e delle Linee Guida Anticorruzione di Gruppo ivi descritti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello, del Codice Etico e delle Linee Guida Anticorruzione di Gruppo sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione si svolgono attraverso appositi corsi mediante lezioni tenute da specialisti in materia.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli Organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso, del Codice Etico e delle Linee Guida Anticorruzione di Gruppo.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di *business* della Società) è destinata all'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. agenti, agenti, partner d'affari, fornitori, intermediari, consulenti e altri collaboratori esterni) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello, e del Codice Etico di Gruppo e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

7. VIGILANZA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza¹⁹.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli²⁰.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche meramente formali del Modello e i suoi Allegati (quali chiarimenti o precisazioni del testo) vengono apportate, sentito il parere dell'OdV, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero dall'Head of Legal and Compliance (con l'eventuale supporto dei Responsabili delle Funzioni

¹⁹ “Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo”. Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un organismo di vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee Guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

²⁰ Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

/ Strutture aziendali competenti). Le modifiche apportate sono comunicate al Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In circostanze di urgenza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può apportare variazione al Modello al fine di garantire adeguata tempestività ed efficacia nell'aggiornamento dello stesso; tali modifiche devono essere successivamente sottoposte a ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.