

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGs. 231/2001

di

LOGIBIOTECH

SEDE LEGALE: VIA FONTANA 16, 20122 MILANO (MI)

SEDE OPERATIVA: VIA EMILIA SS9 443, 29010 ALSENO (PC)

INDICE DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE IN CdA
01	Aprile 2024	Aggiornamento	03/04/2024

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ.....	9
2.1	La Società	9
2.2	La Corporate Governance	9
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
3.1	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello.....	11
3.2	La metodologia adottata per l'implementazione del modello.....	11
4.	CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	13
4.1	I principi del Sistema dei Controlli Interno	13
4.2	Le fonti del Sistema dei Controlli Interni.....	13
4.3	Struttura modulare del sistema dei controlli.....	14
5.	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	15
5.1	Le aree sensibili	15
5.2	I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24, 25 D.lgs. 231/2001)	16
5.3	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. 231/2001) e reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/2001)	19
5.4	Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/2001)	20
5.5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/2001) e delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D.lgs. 231/2001)	21
5.6	I reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)	22
5.7	I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)	24
5.8	I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)	27
5.9	Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)	28
5.10	I reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)	28
5.11	Gli altri reati	30
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	31
6.1	Generalità.....	31
6.2	Nomina e composizione	31
6.3	Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV	31
6.4	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	32

6.5	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	33
6.6	Convocazione	33
6.7	Obbligo di riservatezza.....	33
6.8	Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	34
6.9	Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno	35
6.10	Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	36
6.11	Reporting e gestione dei documenti.....	37
7.	WHISTLEBLOWING	37
7.1	Canale di segnalazione interna.....	38
7.2	Canale di segnalazione esterna	38
7.3	Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi.....	39
8.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	41
8.1	Finalità del sistema disciplinare	41
8.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati.....	41
8.3	Misure nei confronti degli Amministratori.....	43
8.4	Misure nei confronti di altri destinatari	43
8.5	Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni.....	44
8.6	Ulteriori misure	44
9.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	45
9.1	Formazione del personale	45
	Allegato 1 Controlli Operativi	45
	Allegato 2 Appendice al MOG 231	45

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile a seguito della commissione dei seguenti reati:

- art. 24: *indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;*
- art. 24-bis: *delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- art. 24-ter: *delitti di criminalità organizzata;*
- art. 25: *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;*
- art. 25-bis: *falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*
- art. 25-bis 1: *delitti contro l'industria ed il commercio;*
- art. 25-ter: *reati societari;*
- art. 25-quater: *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- art. 25-quater-1: *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- art. 25 quinquies: *delitti contro la personalità individuale;*
- art. 25 sexies: *reati di abuso del mercato;*
- art. 25-septies: *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;*
- art. 25-octies: *ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- art. 25-octies1: *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- art. 25-novies: *delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- art. 25-decies: *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- art. 25-undecies: *reati ambientali;*
- art. 25-duodecies: *impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- art. 25-terdecies: *xenofobia e razzismo;*

- art. 25-quaterdecies: *frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- art. 25-quinquiesdecies: *reati tributari;*
- art. 25-sexiesdecies: *contrabbando;*
- art. 25-septiesdecies: *delitti contro il patrimonio culturale;*
- art. 25-duodevicies: *riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;*
- Reati transnazionali.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'Appendice Normativa da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa esser contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti)».

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo 1.549.370,00 euro.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13 del Decreto, ovvero:

- aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale;
- il reato è stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello di organizzazione e gestione, secondo gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001, è dotato di un'efficacia riparatoria nel caso in cui l'ente adotti e renda operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per un reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello ex post). In questa situazione infatti è prevista per l'ente una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

2.1 La Società

Logibiotech S.r.l. è azienda leader in Italia nel campo della progettazione e realizzazione di soluzioni avanzate e personalizzate di robotica e Robotic Process Automation (RPA) per il settore sanitario. Attraverso la combinazione di dispositivi robotizzati, software personalizzati, algoritmi di intelligenza artificiale e machine learning, Logibiotech rappresenta un partner ideale per tutte le organizzazioni e tutti i contesti che operano nell'ambito dell'anatomia patologica e hanno l'esigenza di ottimizzare i processi di manipolazione dei campioni cito-istologici, garantendo tracciabilità e rintracciabilità, custodia e archiviazione in modo completo, efficiente e sicuro.

La Società è nata nel 2019 come spin-off di Logicon S.r.l., azienda specializzata nella produzione di macchinari industriali per il confezionamento di prodotti alimentari, a seguito di una collaborazione strategica avvenuta nel 2018 con A.Menarini Diagnostics che ha portato alla creazione di un sistema di archiviazione, tracciabilità e rintracciabilità dei campioni cito-istologici in anatomia patologica.

L'Azienda ha costruito negli anni una solida rete di collaborazioni B2B attraverso l'instaurazione di partnership con soggetti sia pubblici che privati come università, ospedali e laboratori polidiagnostici.

Logibiotech S.r.l. fa parte del Gruppo CGI Holding S.r.l., importante realtà italiana operante nel settore energetico da oltre quarant'anni e svolge attività di direzione e coordinamento. La Società rappresenta un'attività altamente innovativa del Gruppo che, dal 2017, ha intrapreso un processo di diversificazione del business.

La mission aziendale di Logibiotech S.r.l. è quella di soddisfare pienamente i propri clienti offrendo loro apparecchiature di alto livello in grado di generare valore concreto per le persone e le organizzazioni, coniugando efficienza produttiva e rispetto di principi etici come integrità ed equità. Per realizzare questo obiettivo, la Società ha scelto di adottare gli standard previsti dalla norma UNI CEI EN ISO 13485:2016 «Dispositivi medici - Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti per scopi regolamentari», ottenendo la relativa certificazione nel 2020.

La sede legale della Società è in Via Fontana, 16, 20122, Milano (MI) mentre la sede operativa è situata in Via Emilia SS9, 443, 29010, Alseno (PC).

2.2 La Corporate Governance

La struttura della governance di Logibiotech prevede la presenza di 3 soci, di cui la Società CGI holding S.r.l. che detiene il 69% della proprietà e di un Consiglio di Amministrazione, costituito da 5 membri, soltanto due dei quali (Presidente e Vice Presidente) hanno specifiche deleghe operative. Il Presidente del CdA ha la legale rappresentanza della Società, dà esecuzione a tutte le disposizioni e deliberazioni del CdA e dell'Assemblea, rappresenta la Società presso ogni Pubblica

Amministrazione ovvero in qualsiasi procedura concorsuale ovvero, ancora, in azioni giudiziarie, esigere crediti ed incassa somme. Il Presidente ha, altresì, le seguenti deleghe: la delega operativa per qualsiasi atto con firma singola e sotto denominazione sociale, la delega a stipulare contratti di fornitura del materiale fino a 100.000 euro, la delega a stipulare contratti di prestazione servizi e/o consulenza e di affitto fino a 50.000 euro, la delega a stipulare contratti attivi con i clienti fino a 300.000 euro, ad aprire/chiedere conti corrente, a stipulare contratti di apertura credito, a effettuare versamenti sui conti corrente della Società senza alcun limite d'importo, ad emettere assegni, disporre pagamenti, trattare ed accendere mutui o altri contratti con istituti di credito fino a 100.000 euro, modificare o risolvere contratti di factoring, ricevere, costituire e liberare depositi anche a titolo di cauzione, consentire vincoli e svincoli, a gestire il rapporto con il personale assumendosi tutte le responsabilità amministrative, penali e gestionali derivanti dalla qualifica esclusiva di datore di lavoro.

Quanto alla struttura organizzativa, si fa espresso rinvio all'organigramma della Società allegato al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui costituisce parte integrante.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello

Logibiotech S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguita intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, Logibiotech S.r.l. si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il modello e i principi in esso contenuti si applicano agli organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di Logibiotech (di seguito "Destinatari").

3.2 La metodologia adottata per l'implementazione del modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed

efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo e idoneo sistema di controlli interni. Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione al rischio di commissione (o tentativo) di reati;
- conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- sulla base dei risultati ottenuti, comparazione delle procedure esistenti, del livello di controlli definiti, del grado di conoscenza e diffusione degli stessi e delle attività a rischio evidenziate, così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- all'esito della valutazione di cui sopra, definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile sulla base del livello di controllo ed il rischio potenziale. Il controllo per l'attività sensibile è determinato verificando la presenza e l'adeguatezza degli standard di controllo definiti da Confindustria. Il rischio potenziale per l'attività sensibile è determinato partendo dalla gravità delle sanzioni del reato collegato, ovvero l'entità massima della sanzione applicabile (amministrativa e/o interdittiva);
- a seguito dell'individuazione e accettazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile, identificazione delle azioni e delle contromisure per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento e eliminazione);
- adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il modello:
 - formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del modello di organizzazione e gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.
- pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di audit sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati.

4. CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni della Società trova le proprie fonti in:

- Codice Etico, documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati. Esso va considerato quale fondamento essenziale del modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione di Logibiotech S.r.l., che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- La documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative di Logibiotech e quelle della controllante CGI Holding S.r.l. sui processi di competenza, nonché

la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.

4.3 Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli:

- controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti “controlli di linea” e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali;
- controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance;
- controlli di III livello, eventualmente diretti a fornire *assurance* e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno (anche attraverso il conferimento di incarico per Audit a consulenti esterni, audit dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali enti di certificazione).

5. L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO

5.1 Le aree sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente modello, di seguito si individua l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascun processo aziendale.

Attività sensibili	Artt. D.lgs. n.231/01	Paragrafo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione rimborsi spesa ▪ Gestione attività formativa ▪ Gestione del ciclo attivo ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione dei flussi finanziari ▪ Qualifica e valutazione degli approvvigionamenti ▪ Gestione degli approvvigionamenti ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali ▪ Sviluppo commerciale ▪ Attività di comunicazione e promozione 	Art. 24 Art. 25	(cfr. 5.2)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dell'infrastruttura hardware-software aziendale e beni connessi ▪ Gestione degli accessi fisici-logici, privilegi e gestione delle reti interne ed esterne 	Art. 24 bis Art. 25 novies	(cfr. 5.3)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Gestione degli approvvigionamenti 	Art. 24 ter	(cfr. 5.4)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione degli approvvigionamenti ▪ Sviluppo commerciale ▪ Progettazione e prototipazione ▪ Controllo qualità 	Art. 25 bis Art. 25 bis 1	(cfr. 5.5)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione attività formativa ▪ Gestione del ciclo attivo ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Formazione bilancio e gestione oneri tributari ▪ Qualifica e valutazione degli approvvigionamenti ▪ Gestione degli approvvigionamenti ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali ▪ Sviluppo commerciale ▪ Attività di comunicazione e promozione ▪ Progettazione e prototipazione ▪ Controllo qualità 	Art. 25 ter	(cfr. 5.6)

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione societaria 	Art. 25 septies	(cfr. 5.7)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione rimborsi spesa ▪ Gestione attività formativa ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali ▪ Sviluppo commerciale 	Art. 25 octies	(cfr. 5.8)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutti i processi aziendali 	Art. 25 decies	(cfr. 5.9)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Formazione bilancio e gestione oneri tributari 	Art. 25 quinquiesdecies	(cfr. 5.10)

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

5.2 I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24, 25 D.lgs. 231/2001)

La definizione di Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli organi interni degli enti, compresi i pubblici funzionari.

Nell'ambito dei soggetti che agiscono nella sfera ed in relazione alla Pubblica Amministrazione, ai fini della integrazione delle fattispecie di reato presupposto ex d.lgs. n. 231/2001, assumono rilevanza le figure dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio", disciplinate rispettivamente dagli artt. 357 comma I e 358 c.p.

L'art. 357 c.p. definisce Pubblico Ufficiale colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Costituisce "pubblica funzione" quell'attività amministrativa che rappresenta esercizio di poteri deliberativi o poteri autoritativi o poteri certificativi.

L'art. 358 c.p. definisce, invece, gli incaricati di un pubblico servizio come "coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio". Per "pubblico servizio" deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima.

Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio conducono ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, i seguenti processi e attività sensibili come quelli in cui Logibiotech risulta maggiormente esposta (sia in via diretta che strumentale) al rischio di commissione dei citati reati:

<u>Processo</u>	<u>Attività sensibile</u>
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione rimborsi spesa ▪ Gestione attività formativa
Amministrazione, finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo e passivo ▪ Gestione dei flussi finanziari
Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifica e valutazione degli approvvigionamenti ▪ Gestione approvvigionamenti ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali
Commerciale e Marketing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sviluppo commerciale ▪ Attività di comunicazione e promozione

L'analisi di rischio ha innanzitutto evidenziato che la Società è potenzialmente esposta a quei fenomeni di natura corruttiva collegati a quelle relazioni tipiche dettate dall'attività di impresa come, ad esempio, rapporti derivanti da visite ispettive da parte di pubblica autorità (es. GDF, PS, Agenzia delle Entrate, ecc.).

Al di là dei casi di contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, anche il settore degli approvvigionamenti (ordini/contratti con fornitori, professionisti e consulenti) ed i collegati processi amministrativi possono comportare il rischio di commissione di fatti corruttivi, sebbene con un'esposizione soltanto strumentale. esposizione strumentale). Ad esempio la stipulazione di un contratto per una prestazione inesistente può costituire il mezzo per far ottenere denaro o altra utilità al Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, mediante un soggetto allo stesso collegato. Il denaro funzionale alle fattispecie di corruzione può risultare, inoltre, attraverso la costituzione di fondi «extracontabili», operazioni queste, dirette alla creazione di disponibilità occulte attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, spostamenti di denaro non giustificati, pagamenti di

consulenze mai effettivamente prestate ovvero di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla Società, o ancora erogazione di sponsorizzazioni del tutto fittizie.

Similmente, la selezione di personale non idoneo ai parametri stabiliti può costituire l'elemento corruttivo di scambio a fronte di provvedimenti favorevoli alla Società.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati contro o ai danni della Pubblica Amministrazione, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che vieta espressamente tutte le pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette di vantaggi personali, richiamando al rispetto dei principi di trasparenza, onestà, integrità e correttezza e prevedendo inoltre la più ampia collaborazione, inoltre specifici principi di comportamento in materia di conflitto d'interessi, rapporti con i fornitori, rapporti con il personale;
- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa, prevedendo espressamente quali soggetti dispongono del potere di interfacciarsi con funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio in nome e per conto della Società;
- **Procedura di gestione e qualifica fornitori PR01;**
- **Procedura di approvvigionamento PR08;**
- **Procedura di gestione del personale, addestramento e formazione PR04;**
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Selezione e assunzione del personale
- Gestione rimborsi spesa
- Gestione del ciclo attivo e passivo
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione affidamento incarichi consulenziali
- Sviluppo commerciale
- Attività di comunicazione e promozione

5.3 Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. 231/2001) e reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/2001)

Sotto questa classe di reati sono inserite tutte le attività volte alla manipolazione, intercettazione o danneggiamento di dati e sistemi informatici, indipendentemente dal fatto che la loro natura o destinazione sia privata (es. concorrenti di mercato) o pubblica: tra le fattispecie di reato rientrano infatti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità. L'art. 25 novies D.lgs. 231/2001 riguarda i cosiddetti "delitti in materia di violazione del diritto d'autore" e, considerata la modalità di commissione più ricorrente (non esclusiva) di tali reati con l'impiego di sistemi informatici aziendali, si è ritenuta opportuna una trattazione unitaria, stante la fungibilità delle misure di prevenzione applicate per la gestione e prevenzione del rischio commissione di entrambi i reati.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare, i seguenti processi aziendali in cui Logibiotech S.r.l. risulta in qualche misura esposta al rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 bis e 25 novies D.lgs. 231/2001:

<u>Processo</u>	<u>Attività sensibile</u>
IT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dell'infrastruttura hardware-software aziendale e beni connessi ▪ Gestione degli accessi fisici-logici, privilegi e gestione reti interne ed esterne

I reati di cui potenzialmente sussiste il rischio di commissione nell'ambito dell'attività societaria sono ad esempio le fattispecie di "accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico" (art 615 ter c.p.) o di "detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art 615 quater c.p.)

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i delitti di criminalità organizzata, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che vieta espressamente ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui;
- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa;

- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Gestione dell'infrastruttura hardware-software aziendale e beni connessi;
- Gestione degli accessi fisici-logici, privilegi e gestione reti interne ed esterne.

5.4 Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/2001)

L'estensione della responsabilità degli enti anche ai delitti di criminalità organizzata commessi nel territorio dello Stato è tesa a contrastare la commissione di qualsiasi tipologia di reato, purché in forma associativa, ovvero con il concorso stabile, continuativo e organizzato di almeno tre soggetti: tale logica fa sì che anche illeciti formalmente non ricompresi tra le classi di reati del D.lgs. 231/2001, possano determinare la responsabilità amministrativa di Logibiotech S.r.l., se commessi con logica associativa. La Società presenta una esposizione senz'altro residuale ai reati di criminalità organizzata, ma che comunque possono trovare la loro manifestazione nei processi sotto menzionati.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare i seguenti processi aziendali in cui Logibiotech S.r.l. risulta, in misura residuale, esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 24 ter D.lgs. 231/2001:

<u>Processo</u>	<u>Attività sensibile</u>
Amministrazione, finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo e passivo ▪ Gestione flussi finanziari
Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione degli approvvigionamenti

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i delitti di criminalità organizzata, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che ripudia espressamente ogni forma di agevolazione e collaborazione con associazioni criminali, nel pieno rispetto della normativa vigente e sulla base di principi generali di integrità, trasparenza, correttezza e lealtà;
- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa;
- **Procedura di approvvigionamento PR08;**

- **Verifiche periodiche interne ed esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Gestione del ciclo attivo e passivo;
- Gestione dei flussi finanziari.

5.5 Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/2001) e delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D.lgs. 231/2001)

Tra i reati annoverati negli artt. 25 bis e 25 bis 1 D.lgs. 231/2001 l'esposizione più rilevante per Logibiotech riguarda quello di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), e solo in misura minore quello di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 473, 474 c.p.).

I suddetti reati possono configurarsi nella definizione di accordi commerciali diretti essenzialmente ad agevolare l'introduzione nello Stato e in commercio di prodotti contraffatti (anche a titolo di concorso nel disegno criminoso altrui) o per origine, provenienza, qualità o quantità, diversi da quella dichiarati o pattuiti ovvero nell'utilizzo di componenti/accessori tutelati da diritti di proprietà industriale altrui senza averne diritto, direttamente o anche tramite soggetti terzi (es. Terzisti).

L'esposizione al rischio

I processi esposti al rischio di commissione dei reati in oggetto sono:

Approvvigionamenti	▪ Gestione degli approvvigionamenti
Commerciale e Marketing	▪ Sviluppo commerciale
Realizzazione del prodotto	▪ Progettazione e prototipazione ▪ Controllo qualità

Misure per la prevenzione

- **Codice Etico** che vieta espressamente di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, tali da ostacolare l'identificazione della loro provenienza. Il Codice Etico promuove inoltre la concorrenza leale con le altre aziende e la tutela dei diritti di proprietà industriale, impegnandosi a rispettare le leggi e le norme che regolamentano la concorrenza e la proprietà intellettuale, evitando pratiche commerciali sleali o possibili violazioni delle leggi;
- **Sistema di procure e deleghe** che assegna in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo;

- **Procedura di approvvigionamento PR08;**
- **Manuale di montaggio e controllo delle macchine;**
- **Linee guida per la brandizzazione delle macchine;**
- **Procedure ISO 13485 «Dispositivi medici - Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti per scopi regolamentari»** relative alla attività di progettazione e prototipazione;
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV;**
- **Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per l'attività di Sviluppo commerciale.**

5.6 I reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per le diverse attività che espongono la Società a rischio di commissione del reato sia per la molteplicità degli interessi giuridici tutelati dalle norme richiamate dall'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 (trasparenza dell'informazione societaria, integrità del patrimonio aziendale, etc.).

Il primo intervento risale alla L. 190/2012 con la quale si è estesa la responsabilità anche alla Società a vantaggio o nell'interesse della quale si è dato o promesso denaro o altra utilità in favore di amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco o liquidatore affinché compia o ometta atti in violazione degli obblighi inerenti il suo ufficio ovvero degli obblighi di fedeltà cagionando nocumento alla (propria) Società (corruzione attiva ex art. 2635, comma III c.c.); il secondo, invece, risale alla L. 69/2015 con la quale si è riscritto il reato di false comunicazioni sociali di cui agli artt. 2621-2622 c.c. con importanti ricadute anche sul D.Lgs. 231/2001.

La L. n. 3/2019 ha ampliato la gamma dei reati presupposto con la fattispecie "Istigazione alla corruzione tra privati" che punisce gli atti induttivi o istigativi alla corruzione privata intendendosi tali atti come la promessa o l'offerta, siano esse dirette o indirette, di denaro o altra utilità non dovuta.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, le seguenti aree aziendali come quelle in cui Logibiotech S.r.l. risulta esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001:

<u>Processo</u>	<u>Attività sensibile</u>
Amministrazione, finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo e passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Formazione bilancio e gestione oneri tributari

Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione attività formativa
Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifica e valutazione degli approvvigionamenti ▪ Gestione degli approvvigionamenti ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali
Commerciale e Marketing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sviluppo commerciale ▪ Attività di comunicazione e promozione
Realizzazione del prodotto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progettazione e prototipazione ▪ Controllo qualità

Nelle attività sopra elencate potrebbero configurarsi in capo alla Società i seguenti reati (sempreché realizzati nell'interesse o a vantaggio della stessa): false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, impedito controllo, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, operazioni in pregiudizio dei creditori.

All'interno dei reati societari vi è anche il reato di corruzione e/o istigazione alla corruzione tra privati, con la quale si è estesa la responsabilità anche alla società a vantaggio o nell'interesse della quale si è dato o promesso denaro o altra utilità in favore di amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco o liquidatore affinché compia o ometta atti in violazione degli obblighi inerenti il suo ufficio ovvero degli obblighi di fedeltà cagionando nocumento alla (propria) Società (corruzione attiva ex art. 2635, comma III c.c.).

Risultano esposte al reato di corruzione tra privati tutte quelle attività o processi che si basano su un rapporto tra le parti ove una in cambio di utilità personale decida di trasferire un vantaggio alla Società.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati societari, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che illustra i valori guida della Società raccomandando la veridicità, completezza, correttezza e precisione dei dati e delle informazioni contabili ed imponendo di adoperarsi al fine di predisporre dati economici accurati e completi per una rappresentazione chiara, veritiera e corretta dei fatti di gestione, istituendo ed utilizzando idonei strumenti per identificare, prevenire e gestire i rischi di qualsiasi natura, le frodi e i comportamenti scorretti, anche in materia di atti corruttivi privati;

- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa, individuando i soggetti dotati del potere di rappresentare la Società ovvero del potere/dovere di assolvere agli adempimenti comunicativi;
- **Procedura di approvvigionamento PR08;**
- **Procedura di gestione e qualifica fornitori PR01;**
- **Procedura di gestione del personale, addestramento e formazione PR04;**
- **Manuale di montaggio e controllo delle macchine;**
- **Linee guida per la brandizzazione delle macchine;**
- **Procedure ISO 13485 «Dispositivi medici - Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti per scopi regolamentari»** relative alla attività di progettazione e prototipazione;
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Gestione del ciclo attivo e passivo;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Formazione bilancio e gestione oneri tributari;
- Selezione e assunzione del personale;
- Gestione affidamento incarichi consulenziali;
- Sviluppo commerciale;
- Attività di comunicazione e promozione.

5.7 I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

Il Decreto attuativo della L.123/2007 relativo alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, cita i modelli di organizzazione, gestione e controllo affermando che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al primo punto deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'esposizione al rischio

La Società è da sempre particolarmente attenta alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e a tal uopo risulta essere stato nominato un Medico Competente, oltre al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, risulta essere regolarmente eseguita la sorveglianza sanitaria ed un periodico monitoraggio anche attraverso riunioni ex art. 35 D.lgs. 81/08.

La definizione delle attività sensibili ai sensi del Decreto è stata effettuata considerando le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte della Società, il reato di violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione. In considerazione di tale dicotomia si possono distinguere:

- le attività a rischio infortunio e malattia professionale evidenziate nel Documento di Valutazione dei Rischi ed intese come le attività dove potenzialmente si possono verificare gli eventi dannosi;

- le attività a rischio reato, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati richiamati dall'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione od inefficace attuazione potrebbe integrare la responsabilità della Società nell'ambito della responsabilità della Direzione, nell'ambito della gestione delle risorse, nell'ambito della realizzazione del servizio.

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare, la Direzione societaria come processo esposto al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies D.lgs. 231/2001.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati SSL, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che definisce l'impegno della Società ad assicurare la tutela della sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto di tutte le prescrizioni dettate dalla legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro. Tutti i soggetti che si trovino legittimamente presso i locali della Società, devono contribuire a mantenere sano e sicuro l'ambiente di lavoro in cui operano e garantire l'incolumità dei propri colleghi e collaboratori;
- **Sistema di procure e deleghe** che assegna in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo e individua i soggetti incaricati di:
 - attuare la necessaria informazione e formazione sui rischi generici e specifici di lavoro, sui dispositivi di sicurezza ed i mezzi, misure ed attività di preventivazione adottati, sui pericoli connessi all'uso di sostanze e sugli obblighi che l'ordinamento pone a carico anche dei lavoratori in materia di prevenzione;
 - affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
 - predisporre ed attuare misure di emergenza in caso di pronto soccorso, di antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato.
- **Documentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** che definisce ruoli, responsabilità e specifiche misure di controllo nella gestione degli adempimenti: DVR; piano di emergenza; identificazione del pericolo, valutazione del rischio e definizione dei sistemi di controllo; formazione e informazione;
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

5.8 I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)

Logibiotech S.r.l. potrebbe incorrere nella Responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nel caso in cui dovesse esser commesso a suo vantaggio o nel suo interessi uno dei reati di cui agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., ovvero nel caso in cui un soggetto apicale o un sottoposto dovesse acquistare, ricevere o occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità provenienti da delitto, anche commesso dal medesimo autore (c.d. autoriciclaggio), ovvero dovesse in qualche modo impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare i seguenti processi aziendali in cui Logibiotech S.r.l. risulta esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 octies D.lgs. 231/2001:

Processo	Attività sensibile
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e assunzione del personale ▪ Gestione amministrativa del personale ▪ Gestione rimborsi spesa ▪ Gestione attività formativa
Amministrazione, finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo passivo ▪ Gestione flussi finanziari
Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione affidamento incarichi consulenziali
Commerciale e Marketing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sviluppo commerciale

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che illustra i valori guida della Società e vieta di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, tali da ostacolare l'identificazione della loro provenienza;
- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa;
- **Procedura di gestione del personale, addestramento e formazione PR04;**
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Specifici flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Gestione del ciclo attivo e passivo
- Gestione flussi finanziari
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione rimborsi spesa
- Gestione affidamento incarichi consulenziali
- Sviluppo commerciale.

5.9 Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)

La L. 116/2009 ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25-decies con ciò prevedendo l'estensione alla Società, al ricorrere dei presupposti, della responsabilità per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto a identificare il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria come trasversale rispetto a tutti i processi aziendali.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire il reato previsto dall'art. 25-decies, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- **Codice Etico** che prevede il divieto di mendacità nelle dichiarazioni alle Autorità Giudiziarie;
- **Sistema di procure e deleghe** che assegna in modo coerente i poteri autorizzativi e di controllo individuando i soggetti abilitati a rilasciare dichiarazioni alle Autorità giudiziarie.

5.10 I reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)

La Legge di riforma dei Reati Tributari, L. 19 dicembre 2019 n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. decreto fiscale), ha esteso la responsabilità degli enti ai reati tributari, inserendo l'art. 25 quinquiesdecies nel D.lgs. 231/2001. Si fa riferimento alle seguenti fattispecie: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti o altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte. Il novero dei reati tributari è stato ampliato ulteriormente dal Decreto attuativo della Direttiva PIF (D.Lgs. n.75/2020) che ha introdotto le seguenti fattispecie di reato all'interno dell'art. 25 quinquiesdecies: dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione, laddove riferite a frodi transfrontaliere e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare i seguenti processi aziendali in cui Logibiotech S.r.l. risulta esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001:

Processo	Attività sensibile
Amministrazione, finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del ciclo attivo e passivo ▪ Gestione flussi finanziari ▪ Formazione bilancio e gestione oneri tributari

In relazione al ciclo attivo hanno rilevanza, ad esempio, le fattispecie di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, o ancora l'irregolarità nella emissione di fattura attiva diretta a frodi IVA. In relazione al ciclo passivo hanno rilevanza, ad esempio, le fattispecie di irregolarità nella gestione del ciclo passivo dirette a frodi IVA di carattere internazionale o la dichiarazione fraudolenta attraverso l'indicazione di elementi passivi fittizi mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (es. frodi carosello) anche a titolo di concorso.

In relazione alla gestione delle scritture contabili hanno rilevanza l'occultamento o distruzione delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi.

In relazione alla gestione degli oneri tributari hanno rilevanza gli atti di irregolarità contabile diretti alla sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte o le dichiarazioni fraudolenti per frodi IVA (dichiarazioni infedele, omessa dichiarazione o indebita compensazione).

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati tributari, la Società ha adottato le seguenti misure di prevenzione e controllo.

- **Codice Etico** che illustra i valori guida della Società raccomandando la veridicità, completezza, correttezza e precisione dei dati e delle informazioni contabili;
- **Sistema di procure e deleghe** che definisce i poteri autorizzativi e di controllo e li assegna coerentemente alla prassi operativa;
- **Verifiche periodiche interne e esterne;**
- **Flussi all'OdV.**

Controlli di primo e secondo livello di cui all'Allegato 1, per le attività di:

- Gestione del ciclo attivo e passivo;

- Gestione flussi finanziari;
- Formazione bilancio e gestione oneri tributari.

5.11 Gli altri reati

Dall'analisi svolta è possibile affermare che la Società presenta un'esposizione marginale ai reati di seguito riportati, per i quali non si ritiene necessario applicare controlli aggiuntivi rispetto al SCI già in vigore:

- Art. 25 sexies: *reati di abuso del mercato;*
- Art. 25-undecies: *reati ambientali;*
- Art. 25-duodecies: *impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*

Dall'analisi svolta è possibile affermare che la Società presenta una esposizione puramente teorica ai seguenti reati presupposto:

- Art. 25 quater: *delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- Art. 25 quater 1: *mutolazione dei genitali femminili;*
- Art. 25 quinquies: *delitti contro la personalità individuale;*
- Art. 25-octies1: *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;*
- Art. 25-terdecies: *xenofobia e razzismo*
- Art. 25 quaterdecies: *frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- Art. 25-sexiesdecies: *contrabbando;*
- Art. 25-septiesdecies: *delitti contro il patrimonio culturale;*
- Art. 25-duodevicies: *riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.*
- Reati transnazionali.

Non risultando la Società significativamente esposta a detti reati, non vengono implementati controlli aggiuntivi oltre a quanto eventualmente previsto dal Codice Etico adottato, dai documenti interni e dalle procedure adottate.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

6.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza nominato direttamente dall'organo amministrativo.

L'OdV può essere contattato all'indirizzo e-mail odv@logibiotech.com.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2 Nomina e composizione

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso spettante ai membri ovvero al componente monocratico, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica fino a revoca e/o decadenza stabilita all'atto della nomina da parte del CdA.

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità in capo ai componenti dell'OdV ne determinano l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'OdV;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- la mancata partecipazione alle riunioni senza giustificazione da parte di uno dei componenti;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

Logibiotech S.r.l. è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- I suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società ovvero che l'eterogenea composizione plurisoggettiva riesca a garantire l'anzidetta non interferenza, per quanto vi sia anche una risorsa interna;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- informa direttamente l'organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;

- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'OdV vengono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516;
- l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

6.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del *budget* assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

6.6 Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro: l'Organismo tiene un numero minimo di quattro incontri all'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

6.7 Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni di legge o del Modello, astenendosi dall'utilizzarle oltre quanto necessario per dare seguito alle segnalazioni e astenendosi dal rivelare i dati personali in esse contenuti a soggetti non autorizzati. Inoltre, i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini

diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali e al Decreto 24/2023 in materia di segnalazioni interne.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

6.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- vigilare sull'efficacia del controllo del modello;
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti;
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello);
 - effettuando incontri periodici con le strutture di vertice di Logibiotech S.r.l., al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione;
 - promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti al funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e

le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);

- vigilare sull'aggiornamento del modello:
 - valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello,
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione,
 - proponendo all'organo amministrativo, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati.
- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.
- Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:
 - effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
 - accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
 - avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
 - disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziare.

6.9 Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV prevede a che ogni processo della Società a rischio reato sia sottoposto a verifica del sistema di controllo interno con periodicità stabilita dall'OdV in base alla diversa rilevanza e rischiosità dei processi e in base ai risultati evidenziati dai rapporti di verifica degli anni precedenti. Inoltre, l'OdV

può decidere di effettuare delle verifiche straordinarie del sistema di controllo interno in funzione di segnalazioni particolari, oppure qualora motivi legati a cambiamenti organizzativi o ad identificazione di carenze lo rendano opportuno.

Le verifiche possono essere condotte anche da personale non facente parte dell'OdV, purché abbia competenze analoghe a quelle richieste per i membri dell'OdV.

Le verifiche del sistema di controllo interno sono condotte sulla base di un programma redatto dall'OdV, approvato dalla Direzione. Il programma è redatto in funzione dello stato di importanza delle attività da sottoporre a verifica.

Le verifiche del sistema di controllo interno vengono condotte usando strumenti quali, ad esempio:

- interviste,
- esame documentazione,
- osservazione diretta delle attività,
- liste di riscontro (se necessitano specifiche per processo).

Le risultanze delle attività dell'OdV saranno condivise con il Consiglio di Amministrazione attraverso la relazione annuale.

6.10 Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del sistema dei controlli interni. L'OdV esamina tutte le comunicazioni e informazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte i necessari approfondimenti, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;

l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'analisi. È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni individuate nei flussi informativi previsti dalle procedure aziendali. La frequenza di segnalazione potrà essere distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;
- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa.

6.11 Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

L'OdV redige annualmente una relazione scritta all'Organo amministrativo che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- una sintesi delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello. Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

7. WHISTLEBLOWING

Logibiotech riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito Decreto whistleblowing).

La facoltà di segnalare – anche in forma anonima - è data ai dipendenti e componenti degli organi sociali, ai collaboratori che a qualsiasi titolo/forma hanno rapporti con la Società, ai fornitori e loro dipendenti e a qualsiasi altro soggetto che intrattiene rapporti con Logibiotech (di seguito soggetti SEGNALANTI) in relazione a condotte illecite nel contesto lavorativo.

I soggetti SEGNALANTI possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nella Procedura Whistleblowing, consultabile all'indirizzo <https://cgiholdinggroup.wallbreakers.it/>.

7.1 Canale di segnalazione interna

Logibiotech ha istituito specifico e dedicato canale di segnalazione interna regolato da apposita procedura debitamente comunicata ai soggetti Segnalanti, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta con uno dei seguenti strumenti alternativi:
 - mediante consegna di un plico in busta chiusa indirizzata alla sede della Società;
 - con modalità informatiche, mediante sistemi di messaggistica, attraverso la specifica piattaforma resa disponibile dalla Società tramite la home page del sito aziendale, alla voce "WHISTLEBLOWING" e in ogni caso disponibile al link <https://cgiholdinggroup.wallbreakers.it/>;
- in forma orale:
 - con un incontro diretto con il Comitato di gestione delle segnalazioni Whistleblowing;
 - attraverso sistema di messaggistica vocale, disponibile al numero telefonico 04321771690, attivo sulla piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni whistleblowing.

Logibiotech adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza del segnalante, segnalato, altri soggetti coinvolti o delle informazioni e dati contenuti nella documentazione presentata.

7.2 Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti SEGNALANTI possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito Logibiotech si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Finalità del sistema disciplinare

Logibiotech S.r.l. considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da Logibiotech S.r.l. ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Logibiotech S.r.l. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, la Società deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da Logibiotech S.r.l. al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente la Proprietà per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società;
- il comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

8.4 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Logibiotech S.r.l. e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono violazioni:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;

- il mancato rispetto delle norme di cui al Modello;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalato e/o della Società.

8.5 Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni

Nel caso in cui si dovesse accertare il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Gestore del Canale delle segnalazioni, la Società provvederà, proporzionalmente rispetto alla gravità della violazione accertata (es. mancata analisi o parziale analisi, etc.) all'applicazione di ogni più opportuno rimedio contrattuale, sino alla revoca della nomina, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

8.6 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Logibiotech S.r.l. di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

9.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Logibiotech S.r.l. garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, Logibiotech S.r.l. prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Logibiotech S.r.l. e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Allegato 1 Controlli Operativi

L'allegato 1 "Controlli operativi" elenca i controlli operativi di primo e secondo livello.

Allegato 2 Appendice al MOG 231

L'allegato 2 "Appendice MOG 231" elenca nel dettaglio l'insieme dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.