



**LABORPLAST S.R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

(ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001)

**Parte Generale**

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
1.1	LABORPLAST S.R.L.....	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
<b>2</b>	<b>LA CORPORATE GOVERNANCE DI LABORPLAST.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>6</b>
4.1	I PRINCIPI GENERALI .....	6
4.2	IL “CATALOGO” DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DEL DECRETO .....	6
4.3	IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO .....	12
4.4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO .....	13
<b>5</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LABORPLAST.....</b>	<b>15</b>
5.1	ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI LABORPLAST .....	15
5.2	GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ PERSEGUITI CON L’ADOZIONE E IL CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI LABORPLAST .....	15
5.3	I “DESTINATARI” DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI LABORPLAST.....	15
5.4	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI LABORPLAST .....	15
5.5	LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ “SENSIBILI” DI LABORPLAST.....	17
5.6	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI LABORPLAST.....	18
<b>6</b>	<b>L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI LABORPLAST.. .....</b>	<b>19</b>
6.1	I REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA DI LABORPLAST.....	19
6.2	LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA .....	20
6.3	I COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA DI LABORPLAST.....	21
6.4	L’ATTIVITÀ DI REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA DI LABORPLAST.....	22
6.5	OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI LABORPLAST.....	22
<b>7</b>	<b>FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....</b>	<b>25</b>
7.1	DISPOSIZIONI GENERALI .....	25
7.2	COMUNICAZIONE INIZIALE .....	25
7.3	FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	25
7.4	INFORMATIVA AI “TERZI DESTINATARI”.....	25
<b>8</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>27</b>
8.1	PROFILI GENERALI.....	27
8.2	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI .....	27
8.3	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	28
8.4	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL’AMMINISTRATORE UNICO.....	29
8.5	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI “TERZI DESTINATARI” .....	29

## Definizioni e abbreviazioni

**“Attività sensibili”**: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

**“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro “Gomma e Plastica – Industria”.

**“Codice Etico”**: il Codice Etico adottato da Laborplast.

**“Collaboratori”**: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché coloro i quali, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi. Nell’ambito di tale categoria rientra anche la rete di agenzie attraverso le quali la Società opera sul territorio.

**“Società”** o **“Laborplast”**: Laborplast S.r.l., con sede legale a Busto Arsizio (VA), Via Fernando Magellano, n. 52, Magnago (MI), Frazione Bienate, Partita IVA 01710340157 - N. REA MI-862309.

**“Decreto”** o **“D.Lgs. 231/2001”**: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

**“Destinatari”**: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

**“Dipendenti”**: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società<sup>(1)</sup>, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

**“Dirigenti”**: i dipendenti posti in posizioni apicali.

**“Fornitori”**: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Laborplast.

**“Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello o Modello organizzativo)”**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, composto da una parte generale e una parte speciale.

**“Organismo di Vigilanza”** (anche **“Organismo”** o **“OdV”**): l’organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento.

**“Pubblica Amministrazione”, “PA”** o **“Enti Pubblici”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

---

<sup>(1)</sup> Art. 5.1, lett. a) e b) del D.lgs. 231/2001.

## 1. Premessa

### 1.1 Laborplast S.r.l.

Laborplast ha quale oggetto sociale la lavorazione di materie plastiche. Più in particolare, la Società è attiva da più di sessant'anni nella lavorazione di PVC rigido, utilizzato per la fabbricazione di *compound* per estrusione e stampaggio a iniezione e di anime per bobine e di semilavorati pieni e forati.

Nella sua fase di produzione, la Società valorizza procedimenti tesi a minimizzare l'impatto ambientale, soprattutto utilizzando nel modo più efficiente le materie prime e l'energia nonché servendosi in alta percentuale di materiale di scarto da rigenerare e riutilizzare, in un'ottica di vera e propria economia circolare e di pieno rispetto dei fattori ESG (*Environmental, Social and Governancè*). Laborplast garantisce, inoltre, servizi di assistenza tecnica e manutentiva, volti a garantire il massimo della produttività pur senza sacrificare i principi di *think green*.

La Società si occupa di tali attività sia (i) all'interno dello stabilimento di Bienate di Magnago (MI), dove si trova anche la sua sede legale, sia (ii) all'interno del nuovo stabilimento di Busto Arsizio (VA), Via Massari e Marzoli, n. 21.

## 2. La corporate governance di Laborplast

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta:

- **Assemblea dei Soci**, competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo statuto;
- **Amministratore Unico**, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea. L'Amministratore Unico delibera in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario;
- **Collegio Sindacale**, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- **Società di Revisione**, a cui è stato affidato l'incarico di revisione e controllo contabile della Società.

## 3. Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello, si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- *Statuto* – che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;

- *Codice Etico* – adottato dalla Società contestualmente al Modello, costituisce un insieme di regole di comportamento a carattere generale che tutti i soggetti interni e esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con Laborplast, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema disciplinare del presente Modello;
- il sistema di procedure e *policy* aziendali;
- la struttura gerarchico-funzionale (rappresentata anche in organigramma);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di certificazioni (ISO 9001: 2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, oltre ai risultati delle attività di *audit* ai fini della certificazione connessa alla plastica “CEM 15343”).

## 4. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

### 4.1 I principi generali

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, “**Enti**”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “**Apicali**”);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente (c.d. “**Sottoposti**”).

Si tratta di una responsabilità che, benché definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale, dal momento che:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all’Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all’imputato).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità dell’Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell’autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

### 4.2 Il “catalogo” dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto

La responsabilità dell’Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

#### Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- frode nelle Pubbliche Forniture (art. 356 c.p.);
- peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) <sup>(2)</sup>.

#### Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinqüies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.);
- ostacolo o condizionamento dell'espletamento alle misure di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n.105).

#### Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis*);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);

---

<sup>(2)</sup> Inseriti dal D.Lgs n. 75/2020 di attuazione della c.d. direttiva P.I.F., tali reati costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 solo se offendono gli interessi finanziari dell'Unione europea).

- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, *lett. a)*, n. 5, c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto)

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);



- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

#### Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.c.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.c.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.c.);
- assistenza ai partecipi di banda armata o cospirazione (art. 307 c.c.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D. Lgs. N. 625/1979, art. 5);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

#### Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

#### Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

#### Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);

- manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- abuso di informazioni privilegiate e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-*quinquies* TUF, in relazione all'art. 14 REG.UE 596/2014);
- manipolazione del mercato (art. 187-*quinquies* TUF, in relazione all'art. 15 REG. UE 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a)-*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1, L. 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256);
- bonifica dei siti (D.Lgs. 152/2006, art. 257);

- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260, commi 1 e 2);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
- reati in materia di emissioni (D.Lgs. 152/2006, art. 279, comma 5);
- inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. N. 202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. N. 202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

#### Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998).

#### Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

#### Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 40/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 40/1989).

#### Reati tributari (art. 25-*quindiesdecies* del Decreto)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. N. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000), indebita compensazione (art. 10 quater, D.Lgs. 74/2000) <sup>(3)</sup>.

#### Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

---

<sup>(3)</sup> Se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

#### Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43)
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. del 23 gennaio 1973, n. 43).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

### **4.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto**

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" commisurate alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto dei seguenti fattori:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'ente;
- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si sostanziano in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione e revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito o riparato il danno;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

#### 4.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato e efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali 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.

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Laborplast.**

### **5.1 Adozione del Modello organizzativo di Laborplast**

La presente versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è stata adottata dall'Amministratore Unico in data 21 Ottobre 2021 ed è frutto di una complessiva analisi, la cui metodologia è meglio indicata al successivo Par. 5.4.

### **5.2 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Laborplast**

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. “aree sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa e ulteriormente precisati nel Codice Etico;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria, così come nel tempo aggiornate (da ultimo, giugno 2021).

### **5.3 I Destinatari del Modello organizzativo di Laborplast**

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Amministratore Unico e organi di controllo;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Consulenti, collaboratori, fornitori, agenti e distributori ed eventuali *partner* commerciali nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

### **5.4 La costruzione del Modello organizzativo di Laborplast**

Il profilo metodologico sottostante l'elaborazione del Modello organizzativo può essere così sintetizzato:

- *Fase I: raccolta ed analisi della documentazione aziendale;*

- *Fase II: identificazione ed esame analitico delle aree sensibili;*
- *Fase III: individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;*
- *Fase IV: definizione di standard di comportamento e di controllo;*
- *Fase V: predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.*

Di seguito sono sinteticamente descritte le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

#### ***5.4.1 Fase I: raccolta ed analisi della documentazione aziendale***

Nella Fase I si è proceduto ad analizzare i più rilevanti documenti aziendali.

A titolo esemplificativo si tratta dei seguenti:

- organigramma;
- visura camerale;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- sistema di certificazioni e *audit*;
- altro.

La suindicata documentazione è stata esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività societaria, nonché di effettuare una preliminare identificazione delle funzioni responsabili dei singoli processi aziendali.

#### ***5.4.2 Fase II: identificazione ed esame analitico delle aree sensibili***

La predisposizione del Modello non può prescindere da un'attività di *risk-assessment*, che consenta, come previsto dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231/2001, di “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati*” e di “*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*”.

In questo contesto, è stata effettuata un'analisi dettagliata delle singole attività ed aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dei suoi organi amministrativi, dei dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto.

L'identificazione delle aree di rischio è stata effettuata anche mediante incontri e colloqui con i responsabili delle attività sensibili, ovvero con le risorse aziendali dotate di una conoscenza dell'operatività di ciascun processo analizzato.

Il *risk-assessment*, pertanto, ha permesso di individuare e valutare le aree di rischio previste dal D.lgs. 231/2001, inclusi i rischi connessi ai collaboratori esterni ed alle terze parti in genere nonché illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa.

#### ***5.4.3 Fase III: individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti***

Per ogni processo/attività sensibile individuato sono stati rilevati e preliminarmente valutati gli strumenti di controllo nonché gli elementi di *compliance* esistenti rispetto ai rischi/reato potenziali.



Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi a riferimento i seguenti principi di controllo:

- procedure e prassi aziendali;
- sistema di deleghe e procure coerente con i ruoli e le responsabilità aziendali;
- tracciabilità delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti.

#### **5.4.4 Fase IV: definizione di standard di comportamento e di controllo**

In seguito, si è proceduto a definire *standard* di comportamento e di controllo per ciascuna attività.

Gli *standard* di comportamento e di controllo sono stati sottoposti, per opportuna valutazione ed approvazione, all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio e rappresentano le modalità più idonee a governare i profili di rischio precedentemente individuati.

#### **5.4.5 Fase V: predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Sulla base dei risultati delle precedenti fasi è stato predisposto il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di Laborplast, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati-presupposto e personalizzato alla realtà aziendale.

In questa fase la Società ha provveduto, tra l'altro, a:

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- identificare i soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del Modello tramite la nomina e composizione di un proprio Organismo di Vigilanza con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- adottare il Codice Etico, aggiornato nel tempo;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

### **5.5 La mappa delle attività “sensibili” di Laborplast**

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività “sensibili” della Società, tenendo conto dell'attuale operatività della Società e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- **R1** – Gestione delle attività commerciali;
- **R2** – Liberalità, sponsorizzazioni, eventi;
- **R3** – Gestione dei rapporti con gli Enti certificatori privati e con gli Enti notificati;
- **R4** – Gestione degli adempimenti amministrativi e relative attività ispettive;

- **R5** – Gestione del contenzioso e dei rapporti con l’Autorità Giudiziaria;
- **R6** – Gestione degli acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze);
- **R7** – Gestione agenti e partner commerciali;
- **R8** – Selezione e gestione del personale;
- **R9** – Gestione delle note spese e spese di rappresentanza;
- **R10** – Gestione dei flussi finanziari;
- **R11** – Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità e delle attività assembleari;
- **R12** – Gestione della sicurezza informatica e dei dati;
- **R13** – Gestione del sistema di prevenzione e protezione;
- **R14** – Gestione smaltimento prodotti;
- **R15** – Gestione delle attività di esportazione.

## 5.6 La struttura del Modello organizzativo di Laborplast

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio, reato di corruzione fra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- **Parte Speciale C:** reati societari e reati tributari;
- **Parte Speciale D:** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio e delitti di criminalità organizzata;
- **Parte Speciale E:** delitti di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **Parte Speciale F:** delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale;
- **Parte Speciale G:** delitti contro l’industria ed il commercio;
- **Parte Speciale H:** reati ambientali;
- **Parte Speciale I:** reati doganali.

I profili di rischio inerenti ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, gli abusi di mercato e i reati sportivi si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e dai presidi generali di cui al Modello Organizzativo.

## 6. L'Organismo di Vigilanza di Laborplast

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto e tenuto conto delle caratteristiche della struttura organizzativa, la Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso ad un **Organismo di Vigilanza** (anche "OdV") collegiale. Posto che, infatti, con riguardo alla composizione, la legge non prescrive specifici requisiti numerici, per le imprese di dimensioni medie è preferibile un organo plurisoggettivo.

Si specifica inoltre che, come anche prescritto dalle Linee Guida di Confindustria, ai sensi dell'art. 6, c. 4-*bis*, D.Lgs. 231/2001 le società – quali Laborplast – dotate di Collegio Sindacale hanno facoltà di attribuire le funzioni dell'OdV al Collegio medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con decisione dell'Amministratore Unico, che ne nomina i componenti.

### 6.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Laborplast

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

**AUTONOMIA E INDIPENDENZA:** l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse: a tal fine non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

**PROFESSIONALITÀ:** ossia possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali.

Inoltre, ai fini di una maggiore efficienza dell'OdV, almeno uno dei membri è in possesso di competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, in particolare con riferimento alle modalità di consumazione dei reati.

**CONTINUITÀ D'AZIONE:** l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

La continuità d'azione deve essere garantita, *inter alia*, dall'insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV e dalla sua facoltà di libero accesso a ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

**ONORABILITÀ:** in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

## 6.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
  2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
  5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/2002;
  6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere effettuata dall'Amministratore Unico della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile.

### **6.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Laborplast**

Per lo svolgimento dei propri compiti l'Amministratore Unico attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, nel rispetto delle procedure aziendali, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo l'Amministratore Unico.

Per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, l'Organismo di Vigilanza si avvale di tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di:

- esame dell'adeguatezza del Modello e vigilanza sull'effettività dello stesso, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello sia rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite e i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- cura del necessario aggiornamento periodico del Modello qualora si rendano necessari aggiornamenti e/o correzioni per adeguarlo alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, con conseguente segnalazione di tali circostanze all'Amministratore Unico;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate.

## 6.4 L'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza di Laborplast

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente all'Amministratore Unico della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso una linea di *reporting* a cadenza annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nell'anno.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'OdV può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con gli stessi; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni all'Amministratore Unico.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

## 6.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Laborplast

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i) segnalazioni;
- ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

### i) Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza di Laborplast ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a

conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo adeguati canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che devono essere conformi ai requisiti di legge in quanto a facilità d'uso per i destinatari e garanzia della riservatezza degli stessi.

È fatto divieto, alla Società ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/2001.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- 1) in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 2) nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- 3) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **ii) Le informazioni**

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti (o archiviati, con motivazione circa l'archiviazione) e delle sanzioni irrogate;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi indicati ritenuti congrui e di cui i destinatari vengono messi debitamente a conoscenza.

## **6.6 Canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001 in tema di *whistleblowing*, le segnalazioni possono avvenire secondo almeno due canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione: tendenzialmente un canale interno alla Società e l'altro alternativo al primo. A titolo esemplificativo, per la Società potrebbe trattarsi di:

- (i) una casella di posta con dominio Laborplast, ovvero [odv@laborplast.net](mailto:odv@laborplast.net) ;
- (ii) Una seconda casella con dominio aperto, ovvero [odvlaborplast@gmail.com](mailto:odvlaborplast@gmail.com) .



## Formazione e informazione

### 6.7 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorio e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione. Le sessioni formative si rivolgeranno anche alla rete agenti, attraverso la quale la Società opera.

### 6.8 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali.

Tutti i Dipendenti e i Dirigenti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente i riferimenti al Modello e al Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

### 6.9 Formazione del personale

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati e efficacemente attuati.

La Società provvederà ad istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice Etico e del Modello.

### 6.10 Informativa ai Terzi Destinatari

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. Terzi Destinatari, quali Agenti, Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Grossisti, *Partner* commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico.

Laborplast provvede ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera, apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

## 7. Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

### 7.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e obblighi di comportamento previsti nel presente Modello organizzativo. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

Laborplast, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

### 7.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nelle procedure aziendali adottate dalla Società sono considerati illeciti disciplinari. Inoltre, rappresentano illeciti disciplinari:

- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL "Gomma e Plastica – Industria".

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **Ammonizione verbale:** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- **Ammonizione scritta:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** in misura da poter essere considerato ancorché non lieve,

comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

- **Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Tale sanzione si applica, altresì, in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

La multa non può superare l'importo di tre ore di retribuzione ed indennità di contingenza. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo;

- **Licenziamento disciplinare senza preavviso:** si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

### 7.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei Dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la **violazione degli obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la **violazione delle regole di condotta** ivi contenute da parte dei Dirigenti stessi;
- **Passunzione**, nell'espletamento delle rispettive mansioni, **di comportamenti** che **non** siano **conformi** a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la **violazione** delle misure poste a tutela del whistleblower;

- la **presentazione**, con dolo o colpa grave, di **segnalazioni** che si rivelano **infondate**.

Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria Dirigenti saranno gestite dall'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza; qualora le infrazioni riguardassero l'Amministratore Unico, saranno gestite dall'Assemblea dei Soci e dall'OdV. Nei casi di maggior gravità, e su proposta di detto Organismo, la Società potrà risolvere il rapporto di lavoro in corso.

Le infrazioni commesse dai Dirigenti saranno sanzionate – in base alla loro gravità – attraverso la decurtazione dei premi, incentivi e *bonus* e, più in generale, attraverso la riduzione della parte variabile della retribuzione.

#### 7.4 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

Qualora l'Amministratore Unico abbia:

- commesso una violazione del presente Modello,
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

L'Assemblea dei Soci, prontamente informata dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, l'Assemblea può adottare provvedimenti di competenza e provvedere agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico, mediante relazione scritta. L'Amministratore Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

#### 7.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Agenti e *Partner* commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i Destinatari dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.