

IdB Holding S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

1.	IdB Holding S.p.A.	4
2.	Finalità del Modello	4
3.	Elementi costitutivi del Modello	5
4.	Destinatari	6
SEZIONE PRIMA		8
1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	8
1.1	<i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni</i>	8
1.2	<i>I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente ...</i>	9
1.3	<i>L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente</i>	10
SEZIONE SECONDA		12
1.	L'Organizzazione di IdB Holding S.p.A.	12
1.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	14
1.1	<i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	14
1.2	<i>Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello</i>	14
1.3	<i>Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio - reato"</i>	16
1.4	<i>Principi generali di controllo</i>	17
2.	L'Organismo di Vigilanza	18
2.1	<i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	18
2.2	<i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione</i>	20
2.3	<i>Funzioni e poteri dell'OdV.....</i>	23
2.4	<i>Segnalazioni whistleblowing</i>	26

2.5	<i>Flussi informativi relativi alle aree di rischio</i>	28
2.6	<i>Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari</i>	29
3.	Sistema disciplinare	30
3.1	<i>Funzioni del sistema disciplinare</i>	30
3.2	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	31
3.3	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	31
3.4	<i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale</i>	32
4.	Diffusione del Modello	33
4.1	<i>Comunicazione iniziale e dei successivi aggiornamenti</i>	33
4.2	<i>Formazione del personale</i>	33
4.3	<i>Obblighi di collaboratori esterni e partner</i>	34
5.	Modifiche e integrazioni del Modello	34

ALLEGATI

- 1. I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001**
- 2. Tabella di raccordo processi-reati**

PREMESSA

1. IdB Holding S.p.A.

IdB Holding S.p.A. (di seguito anche “IdB Holding” o la “Società”) è una holding operante, attraverso l’assunzione e la gestione di partecipazioni in società o in centri di ricerca, nel settore delle piante medicinali e loro derivati, di prodotti di sintesi, di specialità medicinali ed affini, dei cosmetici, dietetici ed integratori alimentari.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, (di seguito anche “il Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società (responsabilità amministrativa degli Enti).

IdB Holding ha adottato e, conseguentemente, attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che definisce un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Società ai sensi del richiamato D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. (di seguito anche il “Modello”).

2. Finalità del Modello

Il Modello ha l’obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l’attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest’ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree (le "aree a rischio") e delle attività ("attività sensibili") nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto e tramite la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree ed attività, il Modello intende:

- (i) consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli Enti;
- (ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di IdB Holding nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;
- (iii) ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate da IdB Holding, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui la Società ispira la propria attività.

Il Modello consiste, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure atte a verificare il rispetto delle individuate procedure. L'osservanza del Modello è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono inadempimento del mandato intercorrente con i membri degli organi di amministrazione e di controllo e, per i dipendenti, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e determina l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al par. 3 della Sezione Terza della Parte Generale).

3. Elementi costitutivi del Modello

Il presente documento si compone di:

- la Parte Generale, che descrive gli elementi essenziali del Modello stesso, in termini di principi ispiratori e modalità operative seguite per il suo sviluppo e aggiornamento, i tratti distintivi dell'organismo preposto alla vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza (c.d. "Organismo di Vigilanza", di seguito anche "OdV"), il sistema disciplinare definito dalla Società nonché le modalità di diffusione del Modello;

- la Parte Speciale, che contiene le “Sezioni”, vale a dire l’insieme dei principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi per i quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- il Codice Etico di Gruppo;
- il documento di riepilogo dei reati e degli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1);
- il documento di raccordo processi - reati (Allegato 2).

4. Destinatari

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

I Collaboratori, i Fornitori e gli altri partner (ad esempio alcune tipologie di Consulenti tra cui quelli che operano in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.) sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da IdB Holding S.p.A., attraverso la documentata presa visione del Codice Etico e tramite la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Parte Generale

SEZIONE PRIMA

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001, con il quale il Legislatore ha adeguato l'ordinamento giuridico italiano alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche.

L'adozione del Decreto recepisce nell'ordinamento italiano quanto previsto dalla convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale convenzione aveva come finalità, infatti, quella di evitare distorsioni nella competizione internazionale tra le imprese, dovute al ricorso alle pratiche corruttive, attraverso la definizione delle misure minime comuni che gli stati parte dell'OCSE dovevano prendere per contrastare la corruzione dei pubblici ufficiali (cd. *levelling of the playing-field*).

La comunità internazionale si è quindi posta il duplice obiettivo di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite e di individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese.

Il D.Lgs. 231/2001 ha perciò introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito anche gli "Enti"), qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "Soggetti Apicali"), o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D.Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato 1 "I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001".

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sono di differenti tipologie.

L'applicazione delle diverse tipologie varia a seconda del fatto che la responsabilità dell'Ente sia stata accertata oppure siano in corso le indagini preliminari (misure cautelari).

Ogniquale venga accertata la responsabilità dell'Ente è prevista la confisca del prezzo o del profitto del reato, disposta con la sentenza di condanna.

In aggiunta alla confisca del prezzo o del profitto del reato sono comminate sanzioni di natura pecuniaria, applicate secondo un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge.

Oltre alle sanzioni di tipo pecuniario, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive, anche come misure cautelari, laddove sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Tali sanzioni consistono in:

- 1) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 4) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

5) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Inoltre, è prevista:

6) la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondano del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo (l'Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto Modello di organizzazione e gestione;
- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente 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.

Infatti, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto Apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie

di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente, se la persona ha compiuto un atto in deroga alle regole di comportamento e di controllo disciplinate nel Modello stesso.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi.

Il Modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

SEZIONE SECONDA

1. L'Organizzazione di IdB Holding S.p.A.

La Società è la holding del Gruppo IdB (di seguito anche "il Gruppo"), che comprende siti produttivi in Italia e all'estero, in particolare Francia e India, e filiali commerciali in Europa, Stati Uniti d'America, Brasile e Cina. In qualità di capogruppo, IdB Holding esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile sulle altre società appartenenti al Gruppo.

Sono compresi nello scopo sociale di IdB Holding:

- *"l'assunzione e gestione di partecipazioni in società o imprese operanti nel settore delle piante medicinali e loro derivati, di prodotti di sintesi, di specialità medicinali ed affini, dei cosmetici, dietetici ed integratori alimentari;*
- *l'assunzione e gestione di partecipazioni in centri di ricerca operanti nei settori sopra menzionati;*
- *il collegamento tecnico e finanziario - con esclusione della raccolta del risparmio - delle società o imprese cui partecipa, anche prestando alle stesse opportuni servizi;*
- *l'industria ed il commercio, in proprio e per conto terzi, dei prodotti di cui sopra;*
- *l'assunzione di rappresentanze per conto di terzi, nonché l'acquisto e la cessione di brevetti, l'acquisto e la cessione di licenze e l'esercizio in genere dei diritti di proprietà industriale e commerciale".*

IdB Holding riceve alcuni servizi dalle società del Gruppo in virtù di contratti di *service* appositamente stipulati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i servizi ricevuti afferiscono a:

- Contabilità, bilancio, controllo gestione,
- Acquisti.

La Società è organizzata in diverse strutture organizzative:

- Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direzione Risorse Umane;
- Direzione Sistemi Informativi;
- Direzione Legale / Accordi;
- Direzione Portafoglio Prodotti di Gruppo.

Nell'ambito della propria attività, IdB Holding effettua altresì attività di *service* per alcune Società del Gruppo (e.g. coordinamento strategico, servizi generali, servizi di amministrazione, finanza e controllo, servizi legali, servizi informatici, gestione delle risorse umane, gestione del portafoglio prodotti).

SEZIONE TERZA

1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1.1 *Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

IdB Holding S.p.A., con l'adozione del Modello, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di controllo che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto, e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto delle attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo.

Il Modello rappresenta la parte del sistema dei controlli interni esistente, ritenuta utile alla prevenzione della commissione dei reati nelle aree a rischio identificate (cfr. par. 1.2 e par. 1.3) ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale attività di analisi è stata realizzata nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

1.2 *Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello*

Per la costruzione e il successivo aggiornamento del Modello, IdB Holding ha effettuato la mappatura delle aree e delle attività a rischio, che ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti, effettuati tramite intervista ai responsabili aziendali.

Obiettivo delle interviste è stato quello di individuare, secondo quanto previsto dalle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo” redatte da Confindustria (di seguito anche “Linee Guida”), le aree potenzialmente a rischio, in via diretta o strumentale, di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all’importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

Sulla base della mappatura di cui sopra è stata effettuata un’analisi volta a verificare l’attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste e le analisi effettuate, in un documento denominato “Risk Assessment ex D.Lgs. 231/2001 di IdB Holding S.p.A.”.

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro (*ex art. 25-septies* del Decreto) e ai reati ambientali (*ex art.25-undecies* del Decreto) è stata effettuata un’analisi specifica volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, attraverso l’analisi della documentazione inerente le misure organizzativo/procedurali in essere con riferimento alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla gestione ambientale.

I documenti sopra richiamati saranno messi a disposizione dell’Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell’attività istituzionale ad esso demandata.

1.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio - reato”

Conformemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a “rischio - reato” (a seguito delle attività di “mappatura delle attività a rischio”, descritte al precedente paragrafo 1.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità nella gestione dei seguenti processi:

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Acquisti;
3. Amministrazione, Finanza e Controllo;
4. Risorse Umane;
5. Comunicazione e Marketing;
6. Servizi Informativi;
7. Compliance.

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 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*”, 24-bis “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”, 24-ter “*Delitti di criminalità organizzata*”, 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 strumenti o segni di riconoscimento*”, 25-ter “*Reati societari*”, 25-quater “*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*”, 25-quinquies “*Delitti contro la personalità individuale*”, 25-septies “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”, 25-octies “*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*”, 25-octies.1 “*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*”, 25-novies “*Delitti in materia di violazione*

del diritto d'autore", 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", 25-undecies "Reati ambientali", 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", 25-quinquiesdecies "Reati tributari".

Relativamente alle restanti fattispecie di reato, la cui configurabilità nell'interesse o vantaggio della Società è stata valutata essere remota, IdB Holding ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico; in particolare, i reati cui ci si riferisce sono i seguenti:

- 1) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis co.1);
- 2) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- 3) Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- 4) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- 5) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- 6) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- 7) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- 8) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

1.4 Principi generali di controllo

Nella definizione del Modello è posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- 1) la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- 2) una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- 3) che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano periodicamente valutate al fine di accertare la loro congruità rispetto agli obiettivi assegnati;
- 4) che i processi operativi siano tracciabili e corredati di adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- 5) che i processi e operazioni predefinite siano misurati con criteri oggettivi, parametri obiettivi e il flusso consuntivo dei dati inerenti sia regolato in modo da permettere, periodicamente, la valutazione dell'efficienza dei processi stessi nel raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- 6) la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; in particolare, l'accesso ai dati è consentito agli operatori muniti di adeguati poteri e profili e solo per quanto occorre all'espletamento dei compiti assegnati;
- 7) che il Sistema di Controllo Interno posto in atto sia soggetto ad una continua attività di supervisione per valutarne efficacia e efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

2. L'Organismo di Vigilanza

2.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un organismo interno all'Ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

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

Quanto al primo requisito (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica. L'attività di reporting dell'OdV sarà indirizzata al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo che soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso anche attraverso l'analisi dei flussi informativi inerenti le attività operative svolte nell'ambito delle aree considerate a rischio, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a strutture aziendali di controllo già esistenti. Del pari, e sempre in ragione delle caratteristiche della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione

In ottemperanza all'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, e sulla base delle sopraindicate indicazioni, IdB Holding individua l'OdV in un organismo con composizione collegiale, tenuto a riferire al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione; i componenti prescelti restano in carica per un periodo di 3 anni e possono essere rieletti al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione 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 ineleggibilità di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l'autonomia e quindi di consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di professionalità, onorabilità e indipendenza per i membri di tale organismo.

Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

1. gli amministratori, il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
2. gli amministratori, il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate e delle società che la controllano;
3. coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., e cioè l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, con una sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
4. coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cd. patteggiamento o equivalente), o nei cui confronti è stato emesso decreto penale di condanna, in Italia o all'Estero, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico;
5. coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cd. patteggiamento o equivalente), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge fallimentare);
 - 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;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;

- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.
6. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, laddove nella sentenza sia stata evidenziata la responsabilità/corresponsabilità di tali soggetti con riferimento alla non adeguatezza e/o attuazione del Modello;
 7. coloro che si trovino in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
 8. per i componenti esterni dell'OdV, coloro che siano legati alla Società o alla società controllante o ad una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, ovvero agli amministratori della Società o della società controllante o di una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, così come al coniuge, al convivente, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o della società controllante o di una società controllata da quest'ultima o dalla stessa Società, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza; sono comunque fatti salvi gli eventuali incarichi in organi sociali di controllo (compresi Organismi di Vigilanza) della società controllante o di società controllate da quest'ultima o dalla stessa Società;
 9. coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV) di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
 10. coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità), o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (Disposizioni contro la mafia).

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Decadenza

La perdita dei requisiti dell'OdV di cui al par. 2.1 o l'avveramento di una o più delle sopra indicate condizioni di ineleggibilità costituisce motivo di decadenza automatica dalla carica.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi una di tali circostanze, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda, nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza, alla dichiarazione di intervenuta decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'OdV e alla sua sostituzione.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'applicazione di una misura cautelare personale;
2. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

2.3 Funzioni e poteri dell'OdV

Le funzioni istituzionali dell'OdV sono state indicate dal legislatore del D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- curare il loro aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di IdB Holding sarà chiamato a vigilare:

- sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative in relazione alle quali l'Organismo effettua proposte di adeguamento.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione della Società.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo è chiamato, in un'ottica operativa, a svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello deve:
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
 - definire le aree di attività a rischio avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello deve:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare periodicamente la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione;

- in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" o non ancora pienamente rispondenti ai principi di controllo;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione deve:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente (almeno annualmente) una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione:
 - le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
 - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, etc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni interne di volta in volta individuate.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture, nel rispetto delle misure di sicurezza e avendo preventivamente informato il Responsabile della relativa Funzione, e gli uffici della Società e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.

Infine, per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

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

2.4 Segnalazioni whistleblowing

I Destinatari del Modello, a tutela dell'integrità dell'Ente, sono tenuti a segnalare possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni o fondato sospetto di violazioni del Modello secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dalla procedura aziendale in materia di whistleblowing adottata (pubblicata sul sito web del Gruppo e cui si rimanda per ulteriori dettagli), garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In relazione a tale obbligo, le Società del Gruppo si sono dotate di un Portale, in grado di garantire – con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati – la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il Portale è accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) tramite apposito *link* pubblicato sul sito web del Gruppo. Il Portale consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato *online*.

Il soggetto segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione in forma orale mediante incontro in presenza o in videoconferenza. Il Segnalante provvederà a richiedere tale incontro mediante comunicazione a mezzo posta ordinaria all'indirizzo IdB Holding SpA - Comitato Segnalazioni, Viale Ortles 12 – 20139 Milano (MI), ovvero tramite posta elettronica, all'indirizzo e-mail comitato.segnalazioni@idbholding.com.

Owner del processo di gestione delle segnalazioni è il Comitato Segnalazioni, responsabile di valutare le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, nonché di informare l'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni di competenza (e.g. segnalazioni che hanno ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello). Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

La Società, in ogni fase del procedimento di gestione delle segnalazioni, assicura il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di effettuazione di segnalazioni nel settore privato¹.

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Tali tutele trovano applicazione non solo nei confronti dei dipendenti della Società, ma anche di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con la stessa (e.g. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, tirocinanti, volontari, etc.), nonché dei cd. facilitatori² e dei soggetti terzi comunque connessi al segnalante (e.g. colleghi e familiari).

¹ Da ultimo, si ricorda il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Le disposizioni di cui al citato Decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del suddetto Decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del Decreto legislativo n. 231/2001 e all'articolo 3 della Legge n. 179/2017.

² Vale a dire coloro che abbiano assistito il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Infine, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda al par. 3) sia la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi definite dalla Società, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nell'attuale normativa in materia di gestione di dati personali: l'accesso a detto archivio è consentito solamente ai membri del Comitato Segnalazioni e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

2.5 Flussi informativi relativi alle aree di rischio

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione utile allo stesso per valutare la rischiosità insita nei processi aziendali, nonché per svolgere le proprie attività di verifica e vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Per tale finalità sono previsti flussi informativi di carattere periodico (semestrale/ad evento), ovvero istituiti all'occorrenza, predisposti e trasmessi dalle Direzioni / Funzioni aziendali che - in forza delle proprie attribuzioni - svolgono attività operativa nell'ambito dei processi e da quelle preposte alle attività di controllo, quali a titolo esemplificativo:

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle procure;
- le visite, le ispezioni, gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (e.g. ASL, INPS, INAIL, etc.) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- i 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 i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere IdB Holding;

- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro incluse le segnalazioni di incidenti / infortuni, anche derivanti da fattori esterni che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni comminate per violazioni del Modello, nonché i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Le informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche e i canali informativi da utilizzare, sono individuate dall'Organismo di Vigilanza e dai Responsabili di Funzione della Società. In ogni caso, gli stessi Responsabili sono tenuti a trasmettere qualunque ulteriore informazione di cui l'OdV faccia esplicita richiesta e che sia utile all'esercizio delle sue attività.

2.6 Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari

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

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, con cadenza annuale (o per fatti gravi immediatamente al manifestarsi della criticità), al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3. Sistema disciplinare

3.1 Funzioni del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello - incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante, l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate e, in generale, la violazione di quanto prescritto dalla procedura whistleblowing - costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di IdB Holding ad operare nel rispetto del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso della sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso, attraverso gli organi disciplinari competenti, al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato dall'organo disciplinare competente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

I destinatari dei provvedimenti disciplinari, ove ritenuto opportuno, potranno essere coinvolti in sessioni formative dedicate e obbligatorie concernenti le previsioni del Modello (con particolare riferimento alle regole di comportamento e di controllo la cui violazione ha dato origine al provvedimento disciplinare).

3.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono “disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore” che, ai sensi dell’articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale possono essere irrogate le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Più in particolare, sul presupposto dell’accertamento della violazione, ad istanza dell’Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata, l’organo titolare del potere disciplinare individua - analizzate le motivazioni del dipendente e sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Le risultanze dell’iter di accertamento e tutte le sanzioni disciplinari devono essere periodicamente comunicate all’Organismo di Vigilanza.

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

3.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti di IdB Holding delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l’adempimento dell’obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta all'Amministratore Delegato, alla Direzione Risorse Umane, o, nei casi ritenuti più gravi, e comunque qualora lo ritenesse necessario, al Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, procedono a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative in base a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile. In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, IdB Holding applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di aziende produttrici di Beni e Servizi del 30 luglio 2019 e s.m.i..

Le risultanze dell'iter di accertamento e tutte le sanzioni disciplinari devono essere periodicamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di IdB Holding delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di IdB Holding, l'OdV informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Le risultanze dell'iter di accertamento e tutte le sanzioni disciplinari devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4. Diffusione del Modello

4.1 Comunicazione iniziale e dei successivi aggiornamenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi tramite apposita comunicazione via e-mail.

Il Modello è inoltre pubblicato in formato elettronico nelle cartelle condivise in rete.

A seguito della pubblicazione sulla intranet, i soggetti Destinatari sono impegnati, nello svolgimento delle "attività sensibili" afferenti ai processi a potenziale rischio 231, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia elettronica o cartacea dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali.

4.2 Formazione del personale

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è coordinata dalla Direzione Risorse Umane di IdB Holding, in cooperazione con l'OdV.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- (i) il contesto normativo;
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da IdB Holding;
- (iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

La Direzione Risorse Umane di IdB Holding, in cooperazione con l'OdV, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

4.3 Obblighi di collaboratori esterni e partner

Nei contratti conclusi dalla Società con i collaboratori esterni e i partner è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di IdB Holding, di un reato rilevante ai sensi del Decreto; inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno, prevedono che la violazione di tale obbligo possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c., ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione - ove esistente - ai sensi della diversa legge applicabile.

5. Modifiche e integrazioni del Modello

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato "dall'organo dirigente" dell'Ente, IdB Holding attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori protocolli comportamentali e di controllo relativi ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.