



IRBM S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

“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”

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ 4

PARTE GENERALE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – INTRODUZIONE	6
1.1	Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione e sistema sanzionatorio	6
1.2	Esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente	9
2.	ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI IRBM S.p.A.	11
2.1	Obiettivi perseguiti da IRBM S.p.A. con l'adozione del Modello	11
2.2	Destinatari del Modello	11
2.3	Finalità del Modello	11
2.4	Predisposizione e struttura del Modello	13
	2.4.1 Il processo di predisposizione del Modello	13
	2.4.2 La struttura del Modello	14
2.5	Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello	14
3.	IL SISTEMA DI CONTROLLO IN GENERALE	14
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1	Individuazione	17
4.2	Nomina	18
4.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
4.4	Flussi informativi	21
	4.4.1 <i>Reporting</i> dell'organismo di vigilanza verso il vertice societario	21
	4.4.2 <i>Reporting</i> verso l'organismo di vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	22
4.5	Raccolta e conservazione delle informazioni	23
4.6	Whistleblowing	24
5.	SISTEMA DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	25
5.1	Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale	25
5.2	Informazione nei confronti di Consulenti esterni e Partner	26
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	26
6.1	Principi generali	26
6.2	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	27
6.3	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	28
7.	ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO	29
7.1	Misure nei confronti degli amministratori	29
7.2	Misure nei confronti di Consulenti esterni e Partner	29
8.	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	29
9.	MODELLO E CODICE ETICO	29

PARTE SPECIALE

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

IRBM S.p.A. è un istituto di ricerca situato a Pomezia, alle porte di Roma.

L'Istituto è uno spin-off del sito di ricerca italiano di Merck Research Laboratories, un centro di ricerca all'avanguardia e di grande successo, che operava principalmente nelle aree dei farmaci antivirali e antitumorali.

IRBM dispone di una tra le più avanzate strutture per la ricerca oggi esistenti in Italia. La Società può essere considerata all'avanguardia oltre che per la qualità dell'attività di ricerca svolta, anche per il livello di sicurezza in cui operano i ricercatori ed il personale, nonché per l'elevato utilizzo di macchine ed apparecchiature tecnologicamente avanzate e di ultima generazione.

I ricercatori di IRBM hanno scoperto e brevettato oltre 25 candidati clinici, tra cui raltegravir (Isentress), il migliore inibitore dell'intergrasi dell'HIV che ha vinto il Premio Galeno USA 2008 come miglior agente farmaceutico.

IRBM offre all'industria ed ai laboratori universitari servizi di ricerca in drug discovery, in chimica, biologia, biotecnologie e scienze correlate.

I ricercatori di IRBM sono anche impegnati in ricerche indipendenti mirate alla scoperta e sviluppo di nuovi agenti terapeutici (piccole molecole e biologics), in particolare per la cura delle malattie rare e trascurate.

Il portfolio di proprietà intellettuale di IRBM comprende molecole con possibili applicazioni nell'obesità, nella malaria, in emoglobinopatie, in distrofie muscolari ed altre malattie.

IRBM intrattiene stretti collegamenti scientifici con il mondo universitario, nazionale ed internazionale, operante nel settore, con il CNR, con l'Istituto Superiore di Sanità e con i suoi corrispondenti europei ed americani.

L'obiettivo che la Società si propone è di creare una Collezione Nazionale di Composti Chimici ed un Centro di Screening per colmare il gap tra ricerca biomedica di base e la ricerca applicata tramite approcci industriali avanzati di ricerca traslazionale.

IRBM detiene inoltre il 100% del capitale sociale di Advaxia Biologics S.r.l. (già Advent S.r.l.), società costituita nel 2010 con Okairos S.r.l. per la produzione in GMP di adenovirus ed il 70% di CNCCS S.c.a.r.l. società consortile che ha per oggetto lo sviluppo e la gestione di una banca dati di molecole di origine sintetica e naturale e di sistemi cellulari per l'identificazione di nuovi 'lead compounds' per applicazioni in diagnostica e farmaceutica.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - INTRODUZIONE

1.1 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione e sistema sanzionatorio.

Con l'entrata in vigore, il 4 luglio 2001, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“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”*¹ (di seguito il “Decreto”) si è per la prima volta introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità in sede penale degli enti, formalmente qualificata amministrativa, che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato il fatto illecito e che sorge in presenza di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali), ovvero (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti.

L'ampliamento della responsabilità mira, infatti, a coinvolgere nella punibilità di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Più in particolare, il Decreto prevedeva, inizialmente, che la responsabilità dell'ente potesse sussistere nell'ipotesi in cui fossero commessi a suo vantaggio o nel suo interesse gli specifici reati indicati negli articoli 24 e 25, quali:

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.)
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 319 bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 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.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c.p.)
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- indebita percezione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea (art. 316 ter c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.).

L'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”*, ha inserito nell'ambito del decreto 231 l'art. 25 bis, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa al reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in

¹ Con la legge 29 settembre 2000, n. 300 sono stati ratificati alcuni atti internazionali, che prevedono forme di responsabilità degli enti collettivi, elaborati in base al Trattato sull'unione Europea: a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, conclusa a Bruxelles il 26 luglio 1995; b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, conclusa a Bruxelles il 26 maggio 1997; c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, firmata a Parigi il 17 dicembre 1997.

valori di bollo (ad esempio: falsificazione o alterazione di monete, falsificazione di valori di bollo, uso di valori di bollo contraffatti o alterati).

L'art 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario ha inoltre introdotto l'art. 25 ter, con il quale il regime di responsabilità degli enti è stato esteso ai reati societari previsti e riformulati dallo stesso Decreto n. 61/2002 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggrottaggio, omessa comunicazione del conflitto di interessi, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati).

Con Legge n. 7/2003 è stato introdotto l'art. 25 quater, con il quale la responsabilità amministrativa degli enti è stata estesa anche alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Inoltre, con Legge 11 agosto 2003, n. 228 è stato introdotto l'art. 25 quinquies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti contro la personalità individuale.

Con Legge 18 aprile 2005, n. 62 è stato introdotto l'art. 25 sexies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Con Legge 9 gennaio 2006, n. 7 è stato introdotto l'art. 25 quater.1, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di pratiche di mutilazione degli organi femminili.

Con Legge 3 agosto 2007, n. 123 è stato introdotto l'art. 25 septies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 è stato introdotto l'art. 25 octies, successivamente modificato con L. 186/2014, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.

Inoltre, l'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto l'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001 con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di criminalità informatica (Delitti informatici e trattamento illecito di dati).

Con Legge 15 luglio 2009, n. 94 è stato introdotto l'art. 24 ter, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di criminalità organizzata.

Con Legge 23 luglio 2009, n. 99 è stato introdotto l'art. 25 bis.1, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio nonché l'art. 25 novies volto ad estendere la responsabilità degli enti ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

L'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009, n. 116 (successivamente sostituito dall'art. 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121) ha introdotto l'art. 25 decies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Con D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 è stato introdotto l'art. 25 undecies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei reati ambientali.

Con D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (successivamente modificato dall'art. 30 della L. 17 ottobre 2017, n. 161) è stato introdotto l'art. 25 duodecies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'art. 5, comma 2 della Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto l'art. 25 terdecies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti di razzismo e xenofobia.

Inoltre, la Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha disposto l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Con Legge 19 dicembre 2019, n. 157 è stato introdotto l'art. 25 quinquiesdecies, con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei reati tributari.

Con decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75 è stata data attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale ("Direttiva PIF") ed è stato introdotto l'art. 25 sexiesdecies con il quale è stata estesa la responsabilità degli enti ai reati di contrabbando di cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43.

Con decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 184 è stato introdotto l'art. 25 octies.1 con il quale è stata estesa la responsabilità degli enti ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Da ultimo, con legge n. 22 del 9 marzo 2022 sono stati introdotti gli artt. 25 septiesdecies e 25-duodevicies volti ad estendere la responsabilità degli enti ai "*delitti contro il patrimonio culturale*" ed al "*riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*".

* * *

Relativamente al sistema sanzionatorio, il Decreto Legislativo 231/2001 prevede a carico degli enti sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive applicate, queste ultime, nelle ipotesi più gravi tassativamente indicate dalla norma e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso (i) da soggetti in posizione apicale, ovvero (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di 25.823 euro a un massimo di 1.549.370 euro e vengono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;

- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive consistono invece:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;
- nella esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nella revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata (da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

1.2 Esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

L'art. 6 del Decreto prevede che la società possa dimostrare la propria estraneità da reati commessi dai soggetti c.d. apicali provando la sussistenza dei seguenti requisiti, tra loro concorrenti:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suindicato.

Ai fini di una minimizzazione del rischio reato e in relazione all'estensione dei poteri delegati, i modelli di organizzazione e di gestione devono rispondere a determinate esigenze, in particolare:

- individuare le attività esposte a rischio;
- prevedere specifici protocolli rivolti a proceduralizzare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione di tale rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire il rischio di commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, funzionali a garantirne la stessa capacità operativa;
- predisporre adeguati sistemi disciplinari a garanzia del rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso di reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le esigenze suindicate, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le linee guida operative che identificano gli elementi essenziali necessari per la costruzione dei modelli di cui sopra. In sintesi, il documento prevede che l'ente provveda a predisporre:

1. una *mappatura delle aree aziendali a rischio*. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
2. *specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire*. Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:
 - a. un *codice etico*;
 - b. un *sistema organizzativo*, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - c. un *sistema autorizzativo*, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - d. delle *procedure operative*, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - e. un *sistema di controllo di gestione*, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
 - f. un *sistema di comunicazione e formazione del personale*, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;
3. l'individuazione tra le strutture aziendali di un *organismo di vigilanza*, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;

4. specifici *obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza* sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
5. specifici *obblighi informativi da parte dell'organismo di vigilanza* verso i vertici aziendali e gli organi di controllo.

L'efficace attuazione del modello richiede infine un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Resta inteso che la scelta di non uniformare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso purché vengano salvaguardate, sotto il profilo dell'efficacia, finalità e modalità che ispirano il D. Lgs. 231/2001. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, non può essere una semplice trascrizione delle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI IRBM S.p.A.

2.1 Obiettivi perseguiti da IRBM S.p.A. con l'adozione del Modello

IRBM S.p.A. (di seguito definita anche "IRBM" o la "Società") – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un'opportunità per rafforzare la *Corporate Governance* di IRBM e, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che vi operano, affinché i dipendenti della IRBM stessa e delle sue società controllate e/o collegate seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, i primi orientamenti giurisprudenziali e le migliori pratiche nazionali ed internazionali nonché i principi enunciati nel Codice Etico del gruppo ispirati alla eticità dei comportamenti.

Il Modello Organizzativo è stato adottato dagli organi societari di IRBM in data 23 Dicembre 2020.

2.2 Destinatari del Modello

Il presente Modello ha come destinatari i Dipendenti della Società (ovvero tutto il personale di IRBM impiegato con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione, tra cui i contratti a progetto), nonché il personale distaccato da e in altre società del Gruppo, i componenti degli Organi sociali, i Partner commerciali (clienti, fornitori, distributori, concessionari, appaltatori, subappaltatori, partner d'affari, ecc.) ed i Consulenti esterni (lavoratori non subordinati, revisori, intermediari, agenti, ecc.).

2.3 Finalità del Modello

Il Modello ha come obiettivo l'individuazione delle attività a rischio, nonché la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sviluppare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IRBM (Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti e Partner) e delle sue controllate e/o collegate nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società. Pertanto, i principi contenuti nel presente Modello sono volti a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito;
- censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da IRBM in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio o l'illecito fosse commesso nel suo interesse) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui IRBM intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la Mappatura delle aree di attività a rischio della Società (ovvero dei processi sensibili), vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la rilevazione, con riferimento alle aree di attività a rischio, delle procedure aziendali esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, mediante verifiche periodiche, e di curare il suo aggiornamento, quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività o ancora nel panorama normativo;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i Vertici aziendali (Responsabili di Direzioni, Servizi e Funzioni aziendali) e gli Organi societari.
- la verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

- la vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- il costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

2.4 Predisposizione e struttura del Modello

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, la Società ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del Decreto sia ai principi già radicati nella cultura di *governance* nonché alle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (di seguito il "Progetto").

Attraverso il Progetto la Società è giunta, quindi, alla redazione e all'adozione del proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex d.lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello").

2.4.1 Il processo di predisposizione del Modello

Si descrivono qui di seguito brevemente le attività in cui si è articolato il lavoro che ha portato alla predisposizione del presente Modello. Si evidenzia che i documenti prodotti nel corso di tali attività, sono stati condivisi con le strutture aziendali interessate.

1) Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività si potessero - in astratto - realizzare i reati. In tal modo è stato possibile ottenere una rappresentazione dei Processi Sensibili e dei controlli già esistenti all'interno di tali processi. In tale fase si è dedicata particolare attenzione agli elementi di conformità e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, certificazioni di qualità, processi principali, procure, disposizioni organizzative, sede aziendale ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti-chiave, ovvero delle persone che, in base alle funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita della struttura aziendale, mirate alla mappatura dei processi aziendali ed all'individuazione, tra questi, delle attività a rischio. Per tali attività si è provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.). E' stata, inoltre, portata a termine una ricognizione di eventuali fattispecie, verificatesi in passato, riconducibili alle ipotesi di reato di cui al Decreto.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che potrebbero, comunque, risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile la commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

2) **Effettuazione della “gap analysis”**

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), la Società ha individuato una serie di aree di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere per rimuovere le criticità emerse.

3) **Predisposizione del Modello**

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte la Società ha provveduto alla predisposizione del presente Modello la cui struttura è descritta nel successivo paragrafo.

2.4.2 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da:

una “Parte Generale” che definisce i principi generali relativamente all’adozione del Modello, all’Organismo di Vigilanza, al Sistema disciplinare ed al Sistema di comunicazione e formazione; e

una “Parte Speciale” contenente una analisi di dettaglio relativamente alle diverse tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

Il Modello prevede, inoltre, per la parte operativa ed il funzionamento aziendale, la raccolta di tutte le procedure aziendali nella rete intranet.

2.5 Aggiornamenti, modifiche ed integrazioni del Modello

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), conseguentemente nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere a modifiche o integrazioni al Modello, ivi compresa l’emanazione di ulteriori parti speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, il relativo potere è demandato al Consiglio di Amministrazione di IRBM, previa opportuna condivisione con l’Organismo di Vigilanza.

È rimessa alla responsabilità di tutte le funzioni aziendali, l’applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all’OdV il compito primario di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull’applicazione del Modello stesso nell’ambito di tutte le funzioni aziendali, per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione.

3. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN GENERALE

Tutte le attività, nell’ambito dei Processi Sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori ed alle politiche di Gruppo, contenuti nel Codice etico ed ai principi e regole comportamentali contenuti nel presente Modello.

Sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria, le componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello sono:

1. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
2. procedure operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
3. poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
4. sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
5. principi etici formalizzati diretti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
6. sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
7. sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice etico e delle altre prescrizioni del Modello.

Il Modello, pertanto, rappresenta e consente di dare evidenza dell'insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle aree a rischio. I principi, le regole e le procedure sopra richiamati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare, ed ai quali si fa riferimento.

Qui di seguito, vengono, quindi, descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne gli standard di controllo aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati.

Sistema organizzativo

Tutte le attività nei Processi Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Procedure interne nelle aree a rischio

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- Segregazione dei compiti: che consiste nella separazione all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo.
- Tracciabilità: traccia scritta di ciascun passaggio rilevante nel processo e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici.
- Formalizzazione: adeguato livello di formalizzazione all'interno della Società.
- Comunicazione: adeguato livello di diffusione e comunicazione all'interno della Società.

Sistema delle deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e per consentire la gestione efficiente dell'attività della Società.

Si intende per “delega” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso e – ove occorra – anche di procura;
- b) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- d) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- e) il delegato deve essere dotato di poteri decisionali di spesa adeguati alle funzioni conferite.

Deve essere formalizzata una normativa interna che preveda:

- esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- tempestivo aggiornamento delle deleghe e procure nei casi di cambiamenti organizzativi (trasferimento a mansioni diverse, licenziamento, ecc.);
- tempestiva comunicazione delle procure aggiornate alla Camera di Commercio;
- individuazione di un soggetto responsabile dell'aggiornamento del sistema di deleghe e procure.

Il vigente Sistema dei Poteri adottato dalla Società prevede il conferimento a due Amministratori Delegati dei poteri di gestione ordinaria da esercitarsi a firma singola mentre i poteri di gestione straordinaria dovranno essere esercitati a firma congiunta da parte degli stessi Amministratori Delegati.

Gestione delle risorse finanziarie e controllo di gestione

La gestione delle risorse finanziarie è definita, in linea generale, sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Il sistema di controllo di gestione interno prevede: un'organizzazione dedicata, una serie di documenti contabili preventivi di pianificazione e successive verifiche, l'adozione di un sistema gestionale informatico che consente di correlare ed interconnettere tutti i processi ed i dati aziendali, garantendo l'univocità degli stessi e favorendo nel contempo le attività di controllo dell'azienda ed, infine, un'accorta gestione delle risorse finanziarie.

Sotto la supervisione del responsabile della Direzione Administration & Finance, la Società prepara annualmente il budget per l'esercizio successivo ed una programmazione di investimenti per l'innovazione nonché un piano triennale di attività ed acquisti strumentali.

Queste pianificazioni riguardano tutti gli aspetti della vita aziendale che si concretizzeranno in un ricavo o in un costo.

Le diverse voci di spesa confluiscono nei predetti piani preventivi individuando così anche il responsabile sia della spesa sia dell'obiettivo da raggiungere.

Il sistema gestionale prevede un flusso predefinito tra chi effettua la richiesta, chi la valuta, chi autorizza ed approva la spesa ed, infine, chi impegna la società verso l'esterno. Ogni operazione è tracciabile e ciò assicura una segregazione delle funzioni ed un controllo sui singoli atti (quali, OdA, fatturazione, termini di pagamento).

Dall'esercizio sociale chiuso al 31.12.2021 il Gruppo IRBM predispose il bilancio consolidato sottoposto a certificazione da parte della società di revisione.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza di IRBM

L'Organismo di Vigilanza è l'organo cui è affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento”*.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 e alla luce delle indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, “Organismo di Vigilanza” oppure “OdV”) in un organo a composizione plurisoggettiva, formato da tre membri effettivi, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e collocato in una posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nella definizione e svolgimento delle attività di competenza, è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, di *“autonomi poteri di iniziativa e controllo”*. Sono garantite la necessaria autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza ed in particolare:

- a) la necessaria autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è garantita:
 - da un lato dal fatto che esso è composto da soggetti esterni alla Società ai quali non sono attribuiti compiti operativi che possano portarli ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari;

- dall'altro, dalla circostanza che all'OdV sono attribuite linee di riporto dirette verso il massimo vertice operativo aziendale.
- b) la professionalità è assicurata:
- dal bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di vigilanza e controllo attribuite dal Decreto all'OdV;
 - dalle caratteristiche personali - quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale - sulla base delle quali sono stati individuati i componenti dell'OdV;
 - dalla facoltà riconosciuta all'OdV di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo (come meglio specificato di seguito);
- c) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che i membri dell'OdV operano per lo svolgimento dell'incarico di Organismo di Vigilanza presso IRBM con modalità che consentono un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organi amministrativi e di controllo della società e con il management ai vari livelli.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge in relazione al Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione delle diverse funzioni e strutture della Società, ovvero di collaboratori esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

4.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di IRBM sarà istituito con delibera del consiglio di amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione in carica al momento della nomina dell'Organismo stesso, comunque non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

La nomina quale Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che andrebbe a svolgere.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV° grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;

- condanna, anche non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena di sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o reati della stessa indole; ovvero
- condanna, anche non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena di sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, anche prima dell'emissione dei provvedimenti sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o da sentenza di applicazione della pena di sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero dall'applicazione di una misura interdittiva disposta in via cautelare;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di IRBM è affidato, sul piano generale, il compito di:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del presente Modello;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- (iii) curare l'aggiornamento del Modello e proponendo agli organi sociali competenti eventuali adeguamenti, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa, o dell'operatività aziendale e della normativa vigente.

A tal fine, su di un piano più operativo all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

1. dare impulso e contribuire, con il proprio apporto di professionalità, all'elaborazione ed implementazione del Modello ed al suo aggiornamento da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
2. attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
3. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, e aggiornare la lista di informazioni che devono essergli obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze che possano esporre l'azienda al rischio di reato e/o comunque rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

7. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
8. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
9. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
10. accedere liberamente presso qualsiasi funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente;
11. coordinarsi con i Responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
12. curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
13. promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzate le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza per quanto concerne:

- (i) l'attività di collaborazione e di supporto delle diverse funzioni e strutture della Società;
- (ii) le risorse finanziarie (budget) per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- (iii) la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4 Flussi informativi

4.4.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- (i) la prima, su base continuativa, nei confronti del Presidente;
- (ii) la seconda, annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Si prevede, inoltre, che alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informi il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

Quanto alla linea di *reporting* di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- rapporti annuali relativi all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- segnalazioni, nel più breve tempo possibile, relative a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ovvero in caso di significative violazioni dei principi contenuti nel Modello.

4.4.2 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello sulla base delle procedure relative alle aree di attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza deve essere, inoltre, tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello; tali segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il

dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

– i consulenti e collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;

– al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse. In particolare, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" da parte dell'OdV per le segnalazioni di cui sopra, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente i casi dubbi;

– l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È, quindi, prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ma anche di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- eventuali ispezioni nelle aree a rischio da parte di organismi e/o autorità pubbliche;
- le modifiche degli assetti organizzativi della Società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* informatico e/o cartaceo non accessibile a terzi.

I dati e le informazioni conservate nel *data base* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza definire le condizioni di accesso al *data base* nel rispetto della normativa vigente.

4.6 Whistleblowing

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina di gestione delle segnalazioni e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-*ter* e comma 2-*quater*, e modificato l'art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/2001, IRBM ha adottato una apposita procedura volta a disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che costituisce parte integrante del Modello. Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, IRBM pubblica tale procedura in apposita sezione del proprio sito istituzionale www.irbm.com nonché sulla intranet aziendale con lo scopo di fornire a tutte le parti informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

In particolare, la Procedura Whistleblowing:

- prevede canali informativi che consentono a chiunque di presentare segnalazioni riguardanti violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti come dettagliati nel D.Lgs. 24/2023, del Codice Etico e del Modello;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.) a danno della persona che effettua una segnalazione interna o esterna all'ANAC, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023, il presente Modello estende l'applicazione del Sistema Disciplinare nei confronti di chi viola le norme sulla gestione delle segnalazioni e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del

segnalante stesso nelle ipotesi di calunnia e diffamazione di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

Per la trasmissione delle segnalazioni è stato attivato un apposito canale interno attraverso la piattaforma web "Legality Whistleblowing" accessibile tramite il seguente link: <https://gruppoirbm.segnalazioni.net> presente sia sulla intranet aziendale che sul sito internet di IRBM.

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse, tramite la predetta piattaforma, in forma orale, tramite messaggistica vocale.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza in quanto dotato di idonea autonomia e competenza, con il compito di garantire la riservatezza e la tutela dell'identità del soggetto segnalante.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura Whistleblowing.

Si evidenzia, infine, che qualora la segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la sua gestione è svolta con il coinvolgimento dell'intero Organismo di Vigilanza.

Resta tutt'ora attivo il canale informativo istituito dall'OdV ed accessibile tramite e-mail, per le segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

5. SISTEMA DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

IRBM, in linea con quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello adottato.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e articolato come segue.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

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

Per ciò che concerne la **comunicazione**, le azioni previste sono:

- inserimento nella bacheca aziendale e/o nella intranet aziendale del Codice Etico e del Modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;

- distribuzione di una copia del Modello a tutto il personale in forze ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- lettera a firma del Presidente a tutto il personale, sui contenuti del decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

La **formazione** di tutto il personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Responsabile Human Resources e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

- A) Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti e/o sessioni formative telematiche; seminario e/o sessione formativa telematica di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- B) Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento.

Dovrà, comunque, essere garantita una specifica attività informativa e formativa in occasione di eventuali modifiche della normativa vigente con impatto sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione all'attività della Società.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e la eventuale assenza ingiustificata alle sessioni formative integra una violazione del Modello, di cui al successivo par. 6.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del D.Lgs. 231/01 è attuata attraverso la richiesta della firma di frequenza.

5.2 Informazione nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

I Collaboratori esterni ed i Partner commerciali di IRBM devono essere informati del contenuto del presente Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme a quanto previsto dal Decreto nonché nel Codice etico aziendale. A tal proposito dovranno essere forniti agli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da IRBM sulla base del presente Modello e potrà essere loro richiesto l'impegno formale al rispetto delle politiche e delle procedure adottate da IRBM, la violazione delle quali comporterà le azioni previste dal presente Modello.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Affinché il Modello ed il Codice Etico siano effettivamente operanti è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni fraudolente o gravemente colpose della normativa vigente.

Considerata la gravità dei reati previsti dal Decreto, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale giudizio penale nei casi in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto, e fatte salve eventuali azioni civili da parte della Società.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello nonché ogni comportamento, atto o omissione, volto ad integrare condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e/o non in conformità alle prescrizioni contenute nella predetta normativa.

In ottemperanza alle disposizioni introdotte con il D.Lgs. 24/2023, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle segnalazioni ricevute venga riscontrata la commissione di un comportamento illecito, IRBM interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed in linea con i CCNL applicabili, nel caso di Dipendenti e/o Dirigenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare, dal CCNL e dalle norme di legge.

6.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dipendenti di IRBM mediante affissione nella bacheca aziendale e/o la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite specifici corsi formativi. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono illeciti disciplinari. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL dell'Industria Chimica vigente, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) nonché eventuali normative speciali applicabili:

- a) incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o richiamo scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le disposizioni aziendali, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti, ecc) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o non partecipi, senza valido motivo, alle sessioni di formazione di cui al precedente par. 5.1, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.
- b) Incorre nel provvedimento della multa, non superiore a 4 ore di retribuzione, il dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, o non partecipi, reiteratamente e senza valido motivo, alle sessioni di formazione di cui al precedente par. 5.1, dovendosi ravvisare in tali comportamenti negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi della società.
- c) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio, fino a 3 giorni, con privazione della retribuzione, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari a leggi o regolamenti o obblighi di servizio, con conseguente pregiudizio all'interesse della società, arrechi a quest'ultima un danno o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali.

d) Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, con conseguente grave nocimento morale o materiale per la Società, dovendosi ravvisare in tale comportamento un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

e) Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, "nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro" ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, rappresentando un modello per tutti i dipendenti, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare ai dipendenti gerarchicamente subordinati, sono considerati elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché i dirigenti rappresentano stimolo ed esempio per tutti i soggetti che da loro dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti, dal codice civile, dal CCNL applicabile ai Dirigenti Industria e da eventuali normative speciali applicabili.

Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti dei dirigenti di IRBM – tenuti a partecipare all'attività di formazione specifica - il presente Modello è portato a loro conoscenza con richiesta di accettazione formale dei suoi contenuti.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni previsti dalla normativa vigente.

7.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con Partner commerciali (ivi inclusi fornitori) e Collaboratori esterni dovranno essere previste specifiche clausole contrattuali che prevedano, in caso di comportamenti posti in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, la risoluzione del rapporto contrattuale fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente l'OdV procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

9. MODELLO E CODICE ETICO

IRBM intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi vigenti.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi sociali e rappresenta una componente fondante del Modello e del complessivo sistema di controllo interno. Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle proprie attività, l'affidabilità della gestione e la propria immagine, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano, pertanto, con quelle del Codice etico di cui si è dotata la Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende

perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al predetto Codice etico.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di IRBM allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Destinatari ivi comprese le società controllate e/o collegate;
- il Modello costituisce invece uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto (reati, cioè, che, anche se compiuti apparentemente nell’interesse e/o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società relativamente alla responsabilità di cui al Decreto.

La Società, inoltre, in quanto associata a Federchimica, è sensibile all’esigenza che la conduzione dell’attività aziendale avvenga nel pieno rispetto dei principi etici contenuti nel Codice Etico di Federchimica - cui si fa espresso rinvio - affinché tutti coloro che operano in nome e per conto di IRBM seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.