

I.B.S. S.p.A.

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo ex
D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

*Approvato dal consiglio di amministrazione
il 23 luglio 2008*

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.2	I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	3
1.3	LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	6
1.4	CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	7
1.5	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	8
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI I.B.S. S.P.A. 10	
2.1	FINALITÀ DEL MODELLO.....	10
2.2	DESTINATARI DEL MODELLO	11
2.3	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	11
2.4	CODICE ETICO E MODELLO	11
2.5	PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	12
2.6	ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO PBF.....	13
2.7	INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI ..	14
2.8	REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE	17
3	ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.1	PREMESSA	22
3.2	POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.3	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.4	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4	SISTEMA DISCIPLINARE	28
4.1	DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO	28
5	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	30
6	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	30

ALLEGATO 1: MATRICE DELLE AREE DI ATTIVITÀ "A RISCHIO"

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” devono intendersi le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento al giudice penale competente a conoscere dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo (c.d. “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa da organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati che, allo stato, sono inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25):
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
 - frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320, 322 bis c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 317 c.p.).

2. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, introdotti dalla Legge 409/2001 (Art. 25 bis):
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di carta filigranata (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.).

3. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e parzialmente modificati dalla Legge 262/2005 (Art. 25 ter):
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (ora art. 173 bis del D. Lgs. 58/1998);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
4. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti rispettivamente dalla Legge 7/2006 e dalla Legge 7/2003 (Art. 25 quater).
5. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e parzialmente modificati con la Legge 38/2006 (Art. 25 quinquies):
- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).
6. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 (Art. 25 sexies):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
 - manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
7. Reati Transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146 Art. 10:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (art. 291-bis del D.P.R. 43/1973);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/1990);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. 286/1998);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
8. Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (Art. 25 septies):
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi.
9. Reati in materia di riciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (Art. 25 octies):

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

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, si articola nelle seguenti sanzioni amministrative previste all'Art. 9 del Decreto:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, che possono essere comminate anche in via cautelare, ma che non sono irrogabili a fronte del compimento dei reati societari e degli abusi di mercato, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente, dunque, all'ente di sottrarsi all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, da parte dell'organo dirigente dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia, al contempo, efficace ed effettivo.

Con riferimento all'efficacia del Modello, il Decreto richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Con riferimento all'effettività del Modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello.

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003.

Il documento è stato poi oggetto di successivi aggiornamenti (l'ultimo in data 31 marzo 2008), a seguito degli ulteriori reati introdotti nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

Tali aggiornamenti sono stati approvati dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello, sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Nelle relative Linee Guida, Confindustria precisa, inoltre, che le componenti del sistema di controllo debbono informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

Nella definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società ha preso dunque in considerazione le indicazioni fornite dalle Linee Guida predisposte da Confindustria.

2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di I.B.S. S.p.A.

2.1 Finalità del Modello

I.B.S. S.p.A. (di seguito “IBS” o “la Società”) è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì consapevole, dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

Sebbene l’adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati IBS ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all’integrazione del sistema attualmente esistente.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera in data **23 luglio 2008**, ad aggiornamento del Modello in precedenza vigente.

L’attività nel seguito descritta rappresenta pertanto un aggiornamento, alla luce delle integrazioni normative intervenute, rispetto all’analisi che la Società ha condotto nel 2006 e che ha portato all’adozione originaria del Modello.

Segnatamente, attraverso l’adozione del Modello IBS intende perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello, identificati nel successivo paragrafo 2.2, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da IBS, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici ai quali IBS intende attenersi nell’esercizio della attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello trovano applicazione nei confronti degli Amministratori della Società, dei dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti) e dei collaboratori, dei procuratori, degli agenti e, in particolare, di coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

2.3 Elementi fondamentali del modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa dei processi aziendali e delle attività “a rischio” rispetto alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato, sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio di reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema dei controlli preventivi da adottare, in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire;
- Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”) ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili ai Destinatari in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- regole e responsabilità per l’adozione, l’implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica del funzionamento e dell’efficacia dello stesso.

2.4 Codice Etico e Modello

IBS intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti.

A tal fine, la Società si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e dei quali esige

l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da IBS.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

2.5 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, IBS ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare che esso sia idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, il sistema di controllo interno della Società deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si sostanzia nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno ed all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da IBS, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente possibili conflitti di interesse.

In particolare, anche in considerazione della dimensione e della struttura organizzativa snella adottata dalla Società, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- Codice Etico;
- sistema di procedure e istruzioni interne;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;

- sistema di controllo di gestione, nonché di reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- funzioni preposte alla comunicazione esterna;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di IBS vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna funzione aziendale, per tutti i processi di cui essa è responsabile.

La tipologia di controlli aziendali esistente in IBS prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei rapporti di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini della formazione del bilancio.

Nonostante il sistema di controllo interno esistente, sopra descritto nei suoi elementi principali, contenga numerosi elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria immagine e reputazione, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, per verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, per adeguarli.

2.6 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo PBF

Il Gruppo P.B.F. si compone di una Capogruppo (P.B.F. S.r.l.) e di Società controllate operanti in diversi settori:

- settore editoriale (Società Europea di Edizioni S.p.A., Arcus Pubblicità S.r.l. e Newspaper Milano S.r.l.);

- settore dei dispositivi medici (IBS S.p.A.).

In particolare, IBS S.p.A. opera nel settore della ricerca, progettazione, produzione e commercializzazione di dispositivi medici nel settore della cardiologia, in particolare in quella interventistica coronarica.

La Capogruppo P.B.F. S.r.l. presta attività di *service* amministrativo in favore di Arcus Pubblicità S.r.l. (parzialmente) e per IBS S.p.A. / Newspaper Milano S.r.l. (in toto).

Pertanto, l'analisi ha tenuto conto sia delle specificità insite nella struttura organizzativa di IBS sia delle attività prestate dalla Capogruppo P.B.F. S.r.l., secondo il relativo contratto di servizio.

Il Modello organizzativo della Società – in quanto controllata al 54,97% da P.B.F. S.r.l. - non può ovviamente prescindere da un coordinamento con il Modello organizzativo della propria controllante. Ferma restando la sua piena autonomia, essa intende quindi ispirare il proprio Modello Organizzativo ai criteri indicati da quest'ultima.

2.7 Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto.

E' stata, dunque, condotta un'attenta analisi delle attività aziendali e delle strutture organizzative di IBS, allo specifico scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (c.d. “aree di attività sensibili”), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (c.d. “processi strumentali”).

➤ Identificazione delle attività a rischio

In considerazione delle attività caratteristiche di IBS, l'analisi si è concentrata, in particolar modo, sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti agli Artt. 24, 25, 25 ter, 25 sexies e 25 septies del Decreto.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli Artt. 25 bis, 25 quater, 25 quinquies e 25 octies del Decreto, nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto remoto e, comunque, ragionevolmente coperto dai principi enunciati nel Codice Etico della Società, che vincola tutti i destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una Scheda descrittiva (c.d. “matrice delle attività a rischio-reato”), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle attività aziendali di IBS, allegata al presente documento.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti aree di attività aziendale:

- Acquisizione e gestione di contratti con enti pubblici nello svolgimento dell'attività caratteristica, mediante partecipazione a procedure ad evidenza pubblica o procedure negoziate (già trattative private), sia direttamente sia attraverso la partecipazione ad ATI.
- Ottenimento e rinnovo del marchio CE.
- Commercializzazione del prodotto.
- Attività di pubblicità ed informazione medico-scientifica relativa ai prodotti.
- Collaborazioni in attività di ricerca.
- Gestione degli adempimenti in materia di diritti di proprietà industriale o intellettuale e gestione dei rapporti con gli enti pubblici coinvolti anche in occasione di verifiche ed accertamenti.
- Gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti per l'espletamento degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e predisposizione della relativa documentazione.
- Gestione dei rapporti con enti pubblici connessi all'attività caratteristica per l'ottenimento di concessioni, autorizzazioni/ licenze/ permessi, agevolazioni, altri provvedimenti o atti amministrativi.
- Gestione degli adempimenti, delle comunicazioni e dei rapporti non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli enti pubblici competenti o delle autorità amministrative indipendenti
- Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori.
- Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (e.g., civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività.
- Gestione della contabilità generale.
- Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico, nonché di eventuali situazioni patrimoniali (anche in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie) da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione e/o dell'assemblea.
- Gestione degli adempimenti in materia societaria.
- Rapporti con il mercato.

Oltre alle aree di attività sopra elencate, sono stati anche individuati i processi cosiddetti "strumentali", nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati. Da notare che tali processi

potrebbero essere sia gestiti direttamente dalla Società (c.d. “processi strumentali in forma diretta”), che da altre entità legali appartenenti allo stesso Gruppo (c.d. “processi strumentali in forma indiretta”):

- Rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza.
- Gestione degli spazi pubblicitari (Arcus).
- Partecipazione a gare d'appalto.
- Selezione e assunzione del personale.
- Flussi monetari e finanziari e predisposizione del budget.
- Gestione iniziative congressuali.
- Consulenze ed incarichi professionali a terzi.
- Omaggi, donazioni, sponsorizzazioni e atti di liberalità.
- Gestione degli adempimenti verso la PA e predisposizione della relativa documentazione.
- Gestione del sistema di prevenzione e di protezione dai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 626/1994.
- Tenuta della contabilità generale e formazione del bilancio.
- Gestione adempimenti societari.

➤ Identificazione ed analisi degli attuali presidi di controllo e gap analysis

In relazione alle aree aziendali ritenute a rischio-reato è stata, inoltre, effettuata l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti in IBS, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

I presidi individuati sono stati confrontati con le esigenze espresse dal Decreto, allo scopo di individuare eventuali carenze del sistema esistente.

Laddove sono state identificate attività a rischio non sufficientemente presidiate, la Società ha definito gli interventi più idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo in considerazione anche l'esistenza delle regole operative vigenti.

➤ Definizione dei protocolli

La Società, sensibile all'esigenza di mantenere la necessaria flessibilità gestionale e di garantire, al contempo, il più rigoroso adeguamento ai dettami del Decreto, ha ritenuto valido ed affidabile il corpo procedurale attualmente esistente, apportandovi adeguamenti, ove opportuno, ed integrazioni, ove necessario, attraverso alcuni protocolli specifici per le aree di rischio individuate, in particolare:

- P02. Rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
- P05. Partecipazione a gare d'appalto
- P06. Selezione e assunzione del personale
- P07. Flussi monetari e finanziari e predisposizione del budget
- P08. Gestione iniziative congressuali

- P09. Consulenze ed incarichi professionali a terzi
- P10. Omaggi, donazioni, sponsorizzazioni e atti di liberalità
- P11. Gestione degli adempimenti verso la PA e predisposizione della relativa documentazione
- P12 Gestione del sistema di prevenzione e di protezione dai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 626/1994.

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di documentare e rendere verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentirne la tracciabilità.

Ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti nelle funzioni dallo stesso, di volta in volta, interessate.

Relativamente ai processi di "Tenuta della contabilità generale e formazione del bilancio" e "Gestione adempimenti societari", la Società ritiene che le ulteriori specifiche normative che disciplinano i processi in oggetto (e.g., revisione del bilancio) forniscano, unitamente ai principi comportamentali inclusi nel Codice Etico e nel presente Modello di Organizzazione e Gestione, un sufficiente presidio al rischio di compimento dei reati rilevanti in ambito 231.

2.8 Regole comportamentali di carattere generale

- Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative indipendenti

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano, per conto o nell'interesse della Società, rapporti con la Pubblica Amministrazione o con Autorità Amministrative Indipendenti, tra cui, a mero titolo di esempio, medici, Amministratori, Direttori Sanitari ed altro personale di Aziende Ospedaliere ed ASL, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli Artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001. È altresì proibito porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interesse nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o di Autorità Amministrative Indipendenti.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dalla Società, è fatto divieto di:

1. aderire a richieste indebite di denaro o servizi o beni in natura, provenienti, in forma diretta o indiretta, da esponenti, organi, rappresentanti, membri, dipendenti, consulenti di funzioni pubbliche, di Pubbliche Amministrazioni, di Autorità Amministrative Indipendenti, di partiti o movimenti politici, di enti pubblici, di società pubbliche e, comunque, da qualsivoglia funzionario pubblico, in cambio di prestazioni afferenti alle sue funzioni o qualifiche;
2. intraprendere contatti o favorire gli interessi della Società tramite elargizioni illegali di denaro, di beni di valore o concessione di vantaggi di qualsiasi genere, al fine di ottenere, per sé o per la propria funzione o per l'azienda, qualsivoglia prestazione o facilitazione o atto pubblico di favore;
3. offrire denaro od omaggi a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Autorità Amministrative Indipendenti o a loro parenti, sia in Italia che all'estero, salvo che si tratti di omaggi di modico valore e in occasione di festività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
4. effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e nelle prassi vigenti in ambito locale;
5. favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o di Autorità Amministrative Indipendenti, come condizione per lo svolgimento di successive attività;
6. tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o le Autorità Amministrative Indipendenti in errore di valutazione tecnico-economica della documentazione presentata, anche attraverso l'esibizione di documenti o dati falsi o alterati, ovvero l'omissione di informazioni dovute al fine di orientarne a proprio favore le relative decisioni;
7. destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

È, infine, fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di richieste di elargizioni di denaro o di beni di valore da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato ha l'obbligo di: (i) rifiutare ogni corresponsione, anche se sottoposto a pressioni illecite; (ii) informare immediatamente dell'accaduto il proprio responsabile o referente interno ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza;
- in caso di conflitti di interesse che sorgano nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il soggetto interessato deve fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile o al referente interno ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza;
- in caso di dubbi circa la corretta attuazione delle regole comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato

deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile o il referente interno ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'Art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
2. garantire la massima collaborazione, assicurando la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interesse;
3. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
4. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
5. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni dirette ad Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo ostacoli all'esercizio delle funzioni da esse esercitate.

È, inoltre, fatto espresso divieto ai soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o della controllante fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;

- effettuare riduzioni del capitale sociale, operazioni di fusione, trasformazione e scissione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
 - procedere ad aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
 - porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo da parte del Collegio Sindacale, dei Soci e della Società di Revisione;
 - determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti;
 - porre in essere comportamenti che ostacolino l'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione (a titolo esemplificativo: espressa opposizione a relative richieste, rifiuti pretestuosi o omissioni, oppure comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di Market Abuse

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello, che - a qualunque titolo - entrino in possesso, nello svolgimento della propria attività lavorativa per la Società, di eventuali informazioni privilegiate.

In tale ipotesi, a tali soggetti è richiesto di astenersi:

- i) dall'acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente per conto proprio o di terzi sugli strumenti finanziari, utilizzando tali informazioni;
- ii) dal comunicare tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione o dell'ufficio;
- iii) dal raccomandare o indurre altri, sulla base di tali informazioni, al compimento di una delle operazioni di cui alla precedente lettera i).

In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle Regole comportamentali sopra descritte nel corso dello svolgimento delle attività aziendali, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile o referente interno e di inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007

In via generale è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione del "sistema sicurezza" della Società adottato ai sensi del D.Lgs. 626/94 (e sue modifiche e integrazioni) per la tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, di dare attuazione, ciascuno per la parte di sua competenza, alle procedure aziendali del "sistema sicurezza" e alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi

connessi alla sicurezza identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del suddetto decreto (e sue modifiche e integrazione).

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 626/94, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della Società, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 626/94 (e.g., Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; Responsabile del SPP; Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; addetti al Primo Soccorso; Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, i compiti di sicurezza specificamente attribuiti dalla normativa vigente e dalla Società;
- ai soggetti aziendali e alle funzioni a vario titolo coinvolte nel "sistema sicurezza", di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nel rispetto delle responsabilità assegnate e delle procedure aziendali esistenti in materia;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando i mezzi predisposti dalla Società.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (a titolo di esempio, collaboratori, agenti, consulenti, partner in affari, fornitori, ecc.), che operino con la Pubblica Amministrazione o siano comunque coinvolte nello svolgimento di attività a rischio per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard, stabilite con il consulente legale della Società, al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico della Società e di impegnarsi a tenere comportamenti ad essi conformi;
- contenere apposite clausole che regolino le conseguenze di eventuali violazioni, da parte degli stessi, delle norme del Decreto e dei principi del Codice Etico della Società (es. clausole risolutive espresse, penali).

3 Organismo di Vigilanza

3.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare sia per una composizione monocratica sia per quella plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalle legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che tale organo di controllo possa essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto ed alle indicazioni espresse da Confindustria, IBS ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che, per la composizione scelta, sia in grado di garantire la conoscenza delle attività sociali, ed - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter assicurare la credibilità delle relative funzioni.

Nello specifico, IBS ha nominato membri dell'Organismo di Vigilanza:

- Dott. Ezio Simonelli, in qualità di membro esterno
- Dott. Enrico Scio, in qualità di Presidente del Collegio Sindacale
- Dott. Franco Riva, in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza: detto requisito è assicurato, oltre che dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza quale unità di staff in elevata posizione gerarchica nell'organizzazione aziendale, senza attribuzione di compiti operativi e con attività di reporting al massimo vertice aziendale, dalla presenza di un professionista esterno alla società.
Al fine di mantenere il requisito dell'indipendenza, viene inoltre individuata come incompatibile la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza per tutti i soggetti che abbiano relazione di affari con la società;
- Professionalità: tale requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: detto requisito, necessario in quanto l'Organismo di Vigilanza è chiamato a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul

rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, e a rappresentare un riferimento costante per tutto il personale, è garantito dalla presenza di membri del Collegio Sindacale. Quest'ultimo prende parte ad ogni Consiglio di Amministrazione ed è, in quanto tale, sempre a conoscenza dell'andamento del business.

Inoltre, la continuità d'azione è garantita dal costante coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile Amministrativo.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza, anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di IBS.

Al fine del corretto svolgimento dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione garantisce nel tempo l'adeguatezza della struttura in termini di risorse e di competenze (anche tramite l'assegnazione di un adeguato budget, gestito in autonomia dallo stesso Organismo di Vigilanza), facendo ricorso, ove necessario, a consulenti esterni ai quali delegare circoscritti campi di indagine che richiedano specializzazioni non presenti all'interno dello stesso.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, si avvarrà di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- Curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, anche in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che riporta al Consiglio di Amministrazione, e con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;

- comunicazione con cadenza annuale al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, e occasionalmente per le violazioni che dovessero essere realizzate dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- predisporre un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di IBS, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di IBS la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, efficacia ed effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di eventuali aggiornamenti, tale organo opera in stretta collaborazione con le altre realtà aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui si superi il budget stanziato.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In ordine ai compiti delegati dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione (di seguito il "Presidente"), che riporta al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea dei Soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli Amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - ai Soci.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti delle relative attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Presidente, che riporta al Consiglio di Amministrazione, e con cadenza semestrale, con una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- con cadenza annuale nei confronti del Collegio Sindacale;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e potrà – a sua volta – richiedere, al Presidente o direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, di essere convocato ogni volta che ritenga opportuno o necessario l'esame di questioni o un intervento relativi al funzionamento ed efficace attuazione del Modello, ovvero in relazione a situazioni specifiche.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di IBS.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonima consistente nell'invio all'Organismo di Vigilanza di corrispondenza riservata presso una casella di posta elettronica (odv@ibsmid.it) usufruibile da parte di chiunque voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è diretta a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per l'accertamento del fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'Organismo valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IBS o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione Finanziaria, di Amministrazioni locali o della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili

rilevanti ai fini del rispetto del Modello;

- il verificarsi di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi a dipendenti, collaboratori o a chiunque svolga attività lavorativa, anche occasionale, negli uffici della Società.

Nell'esercizio dei propri compiti di monitoraggio e di verifica, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di IBS, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere la massima riservatezza sui documenti e informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy.

4 Sistema disciplinare

4.1 Destinatari e apparato sanzionatorio

L'Art. 6 comma 2 del Decreto annovera tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare (che trae origine dalla contrattazione nazionale collettiva) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso. In conseguenza, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e segg. Cod. Civ., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno, e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di IBS, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 Cod. Civ., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.
- Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse dai dirigenti di IBS, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 Cod. Civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 Cod. Civ.

- Misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le azioni necessarie e ritenute più adeguate in relazione alla natura e alla gravità della violazione commessa.
- Misure nei confronti dei lavoratori autonomi e dei consulenti: i contratti stipulati da IBS con i lavoratori autonomi ed i consulenti contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.
I contratti con tali soggetti contengono, altresì, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello.

La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata alla gravità del fatto verificatosi.

5 Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione della Società, che lo eserciterà mediante delibera consiliare, con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione di prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

6 Informazione e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, IBS si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile della Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle Funzioni / Divisioni / Unità di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, IBS si impegna a:

- diffondere il Modello sul sito Internet aziendale (www.ibsmed.it), comunicandone la disponibilità a tutti i dipendenti e collaboratori ed inserendo in tale comunicazione, laddove necessario, tutte le informazioni per la sua comprensione. Con riferimento ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo costituito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Gestione, con relativa accusa di ricezione, nella quale il nuovo assunto dichiara di aver preso visione dei rischi e dei principi comportamentali rilevanti in ambito 231;
- inviare una lettera a tutto il personale e collaboratori sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

Con riguardo all'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, la stessa sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in

funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società potrà prevedere livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

A tutti i collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di IBS viene data comunicazione, all'atto dell'attivazione del rapporto, del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico adottati dalla Società (tramite consegna fisica degli stessi o notifica della disponibilità dei documenti sul sito Internet della Società).

La società promuove la diffusione, la conoscenza e l'attuazione del modello, oltre che nelle modalità sopra indicate, anche attraverso ogni altra forma che riterrà idonea.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza, che ne verifica l'adeguatezza rispetto alle indicazioni legislative ed alla specifica realtà aziendale.

Milano, 23 luglio 2008