

Documento n.1 del Modello Integrato

Descrizione del Modello Integrato

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n.231/2001
 Modello per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa

Stato di aggiornamento	Contenuti dell'aggiornamento
20 marzo 2018	Prima approvazione del Modello Integrato da parte del CdA
8 marzo 2021	Aggiornamento del Modello Integrato

Indice

1) Il quadro normativo di riferimento	2
1.1 La responsabilità amministrativa delle società	2
1.2 La prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza.....	3
2) Il Modello Integrato.....	3
2.1 Finalità del Modello Integrato	3
2.2 Campo di applicazione del Modello Integrato	4
2.3 Stato di aggiornamento legislativo del Modello Integrato.....	4
2.4 La realizzazione, l'approvazione e l'aggiornamento del Modello Integrato	4
2.5 La struttura del Modello Integrato.....	4
3) Il Modello 231	5
3.1 L'OdV.....	7
3.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio	11
3.3 Formazione e comunicazione	11
3.4 Il Piano degli interventi	11
4) Il Modello di prevenzione della corruzione e trasparenza	11
4.1 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT).....	12
4.2 Amministrazione trasparente.....	12
4.3 Il RPCT	13
4.4 I responsabili delle posizioni organizzative	14
4.5 I dipendenti	14
4.6 La protezione dei dipendenti che segnalano condotte illecite	14
4.7 I collaboratori esterni.....	14

Nota bene - Le revisioni rispetto al testo precedente sono evidenziate in colore grigio; trattandosi di una nuova revisione integrale, le modifiche non sono state evidenziate.
 Nel testo si intendono sempre entrambi i generi maschile e femminile, anche ove non espressamente dichiarato.

Abbreviazioni utilizzate nel testo:

- Società: IB GmbH – S.r.l.
- Modello: Modello Integrato
- Modello 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n.231/2001
- Modello anticorruzione: Modello di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- CdA: Consiglio di Amministrazione
- OdV: Organismo di Vigilanza
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- PTPCT: Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- A.N.AC.: Autorità Nazionale Anticorruzione

1) Il quadro normativo di riferimento

Alla data di approvazione del presente documento, le norme di riferimenti del Modello Integrato di IB GmbH – S.r.l. sono:

- D.lgs. n.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, è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001*”.
- “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n.231/2001*” di Confindustria, edizione marzo 2014.
- Legge n.190/2012, “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.
- D.lgs. n.33/2013, “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubblica amministrazione*”.
- D.lgs. n.39/2013, “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 della legge n.190/2012*”.
- Piano Nazionale Anticorruzione e relativi allegati e tavole approvato dall’A.N.AC con Delibera n.72 del 11 settembre 2013 e successivi aggiornamenti.
- DPR n.62/2013, “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”.
- “*Linee Guida per l’attuazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” emanate dall’A.N.AC. il 17 giugno 2015.
- “*Nuove linee guida per le società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” approvate dall’A.N.AC. con Delibera n.1134 dell’8 novembre 2017.
- Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 dell’A.N.AC. «*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*»;
- Le indicazioni fornite dall’A.N.AC. reperibili on line.

1.1 La responsabilità amministrativa delle società

Il D.lgs. n.231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano - adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha da tempo aderito - un regime di responsabilità amministrativa a carico delle aziende per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nel proprio interesse oppure a proprio vantaggio, dai vertici e dai dipendenti della società stessa.

La responsabilità della società è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali le aziende che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il D.lgs. n.231/2001 ha inteso, pertanto, costruire un Modello di responsabilità delle aziende conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva; di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare la propria organizzazione ed attività in modo da adottare adeguate misure atte a prevenire fenomeni delittuosi.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. n.231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell’interesse* oppure *a vantaggio* della società: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all’azienda, bensì anche nell’ipotesi in cui il fatto illecito trovi ragione nell’*interesse* della società. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

N.B.: ai fini di una opportuna semplificazione documentale, per la descrizione dei dettagli normativi (reati presupposti, sanzioni, ecc.) si rimanda al D.lgs. n.231/2001 ed agli altri documenti costituenti il Modello Integrato adottato dalla Società.

1.2 La prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza

Il contesto nel quale le strategie e le iniziative sull'anticorruzione sono adottate è quello tracciato dalle norme nazionali ed internazionali in materia, a partire dalla Convenzione dell'ONU contro la corruzione. Il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea riservano una rilevante attenzione alla materia, con l'adozione di successive linee guida e convenzioni.

Con la Legge n.190/2012, c.d. *legge anticorruzione*, lo Stato prevede una serie di misure e strumenti finalizzati a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali sia locali, ed anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico, quale è IB GmbH - S.r.l.

L'approccio è di tipo multidisciplinare, dal momento che acquistano rilevanza, non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche situazioni che, seppur prescindendo dalla rilevanza penale, pongano un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

A supporto della norma vengono individuati interventi e strumenti di trasparenza e per garantire l'integrità, per consentire il controllo dei cittadini e l'adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standard internazionali, oltre alla diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'art.97 della Costituzione.

N.B.: ai fini di una opportuna semplificazione documentale, per la descrizione dei dettagli normativi (misure per la prevenzione della corruzione, amministrazione trasparente, inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, ecc.) si rimanda alla Legge n.190/2012, ai decreti legislativi specifici, al Piano Nazionale Anticorruzione, alla Linee Guida dell'A.N.AC. per le società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, alle indicazioni fornite dall'A.N.AC. ed agli altri documenti costituenti il Modello Integrato adottato dalla Società.

2) Il Modello Integrato

2.1 Finalità del Modello Integrato

Il Modello Integrato della Società è stato progettato e realizzato al fine di:

- adottare in azienda il Modello 231 atto a prevenire i potenziali reati presupposti ex D.lgs. n.231/2001 e s.m.i.;
- adottare in azienda apposite misure per la prevenzione della corruzione, ai sensi della Legge n.190/2012 e s.m.i.;
- adempiere agli obblighi in ambito amministrazione trasparente e dell'integrità degli incarichi ai sensi dei D.lgs. n.33/2013 e n.39/2013 e s.m.i.;
- contrastare le situazioni di "cattiva amministrazione", ovvero i casi in cui interessi privati condizionano impropriamente l'azione di IB GmbH – S.r.l.

Nell'elaborazione e definizione del Modello Integrato si è inteso perseguire gli obiettivi di realizzare un Modello coerente e integrato con la natura societaria e la struttura organizzativa e produttiva della Società, estremamente sintetico ma esaustivo, di facile comprensione, gestione e aggiornamento, condiviso con il management e adeguatamente comunicato all'interno della Società.

In una logica di coordinamento e ottimizzazione delle misure di prevenzione della corruzione, di semplificazione degli adempimenti ed in coerenza con le "Nuove linee guida per le società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" approvate dall'A.N.AC. con Delibera n.1134 dell'8 novembre 2017, IB GmbH – S.r.l. ha integrato il Modello 231 con le misure idonee a prevenire i fenomeni e le situazioni corruttive e di illegalità, in coerenza con le finalità e gli obblighi prescritti dalla Legge n.190/2012, nonché al fine di adempiere agli obblighi di trasparenza amministrativa ai sensi del D.lgs. n.33/2013.

N.B. Il Modello Integrato di IB GmbH - S.r.l. rappresenta, pertanto, un approccio unitario che tiene ad ogni modo chiaramente identificabili le misure e le responsabilità afferenti al Modello 231, quelle del PTPCT e quelle per garantire la trasparenza amministrativa.

2.2 Campo di applicazione del Modello Integrato

Il Modello Integrato è applicato a tutti i processi ed a tutte le strutture e unità aziendali ed è adottato da tutti i soggetti interni di IB GmbH - S.r.l. (Amministratori, dirigenti, dipendenti) e dai soggetti esterni (fornitori e professionisti) per quanto di competenza.

2.3 Stato di aggiornamento legislativo del Modello Integrato

Il Modello Integrato è stato progettato e realizzato al fine di:

Il Modello di IB GmbH - S.r.l. è aggiornato al quadro normativo di riferimento alla data di approvazione del presente documento, in particolare:

- nell'ambito della responsabilità amministrativa al D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020 «Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale», che ha introdotto nel D.lgs. n. 231/2001 l'art.25 *sexiedecies* denominato "Contrabbando".
- nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa, il Modello integrato è aggiornato alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 dell'A.N.AC. «Piano Nazionale Anticorruzione 2019».

2.4 La realizzazione, l'approvazione e l'aggiornamento del Modello Integrato

Il presente Modello Integrato è stato elaborato sulla base della realtà societaria rilevata a marzo 2021.

Il Modello è stato realizzato da un gruppo di lavoro interno di IB GmbH - S.r.l., coordinato dai vertici e supportato da professionisti esterni.

Il gruppo di lavoro interno ha coinvolto le funzioni aziendali interessate, per le quali è stata svolta attività di formazione in relazione ai contenuti delle normative in oggetto ed agli strumenti da utilizzare.

Per realizzare il Modello Integrato, sono stati raccolti documenti, dati e informazioni della Società

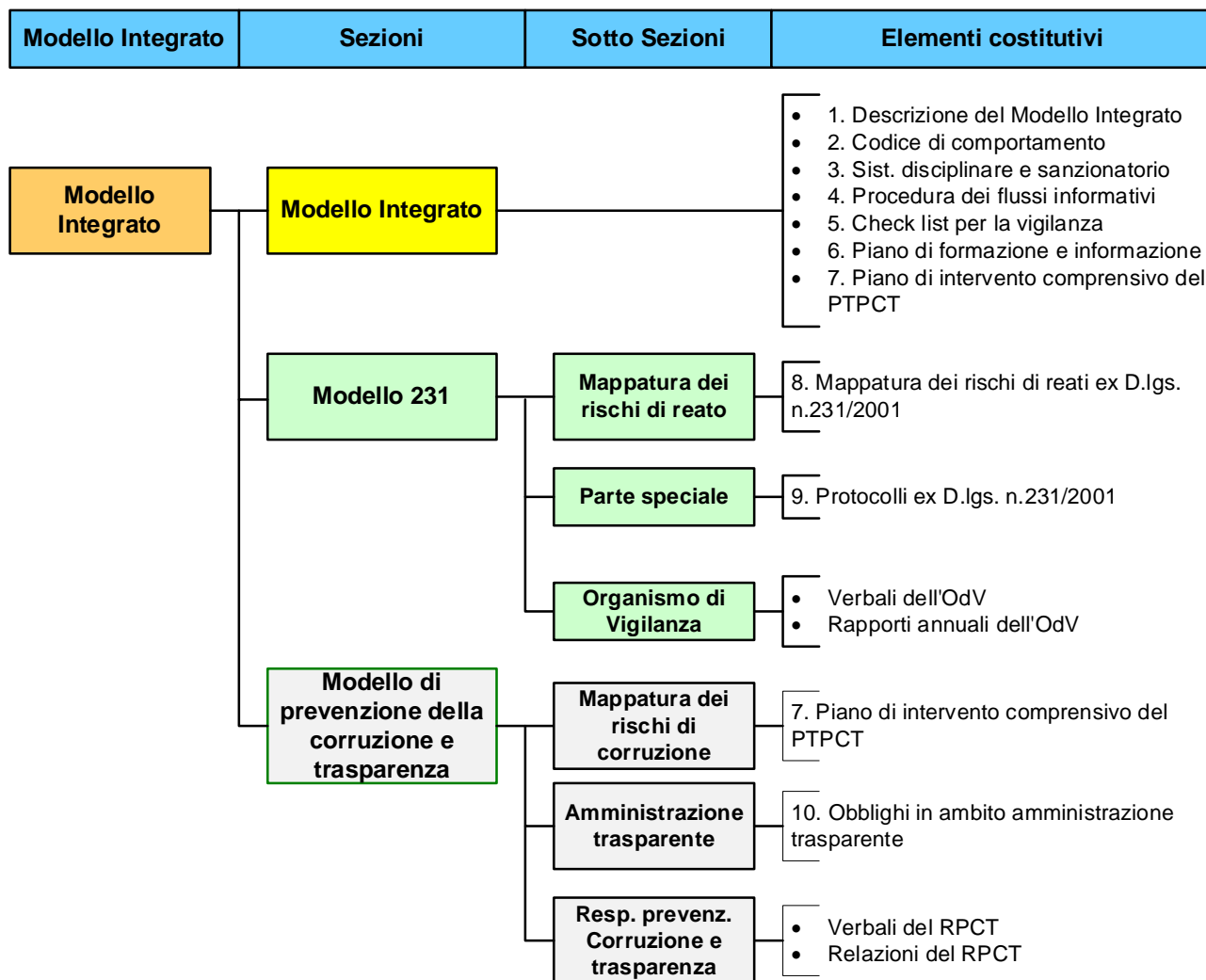
L'approvazione del Modello Integrato compete al CdA dell'IB GmbH - S.r.l.

L'aggiornamento del Modello Integrato oppure anche una sua parte, compete al CdA dell'IB GmbH - S.r.l., su propria iniziativa, su proposta della Direzione, dell'OdV oppure del RPCT, ciascuno per la propria parte di competenza e responsabilità.

Il Modello Integrato, oppure anche una sua parte – in particolare nell'ambito della prevenzione della corruzione - viene aggiornato a cadenza almeno annuale, oppure con minore frequenza se intervengono modifiche alle leggi di riferimento oppure se si rende necessario a seguito di importanti modifiche societarie, organizzative oppure produttive che impattano sull'efficace adozione in azienda del Modello stesso.

2.5 La struttura del Modello Integrato

La struttura del Modello, suddivisa tra sezioni ed elementi costitutivi, è così rappresentata:



Caratteristica della struttura e del funzionamento del Modello Integrato è quella della suddivisione degli “Elementi costitutivi” tra quelli comuni al Modello (sezione “Modello Integrato”) e quelli invece dedicata alle altre sezioni “Modello 231” e “Modello di prevenzione della corruzione e trasparenza”.

3) Il Modello 231

Il D.lgs. n.231/2001 prevede che i Modelli 231 possono essere adottati, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti; a tal fine, il Modello 231 di IB GmbH - S.r.l. è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, edizione marzo 2014.

Tutti i documenti e le registrazioni che costituiscono il Modello 231 e gli ulteriori documenti aziendali correlati al Modello 231 sono desumibili nella *Mappatura dei rischi di reato ex D.lgs. n.231/2001* (documento n.8 del Modello Integrato),

Il Modello 231 adottato dall'IB GmbH – S.r.l. risponde a tutti gli obblighi legislativi del D.lgs. n.231/2001, secondo la seguente tabella:

3.1 L'OdV

In base alle previsioni del D.lgs. n.231/2001, art. 6, comma 1, lett. a) e b), la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. n.231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di valutarne l'aggiornamento ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza (OdV).

I requisiti principali dell'OdV, così come proposti dalle Linee guida emanate da Confindustria edizione marzo 2014, fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, sono:

- l'autonomia e l'indipendenza;
- la professionalità;
- la continuità di azione;
- la conoscenza dei processi aziendali.

3.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'OdV della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'OdV restano in carica per la durata massima di tre anni.

Il D.lgs. n.231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'OdV. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto e il rispetto dei requisiti sopra esposti.

Considerando le ridotte dimensioni aziendali, la Società ha optato per una composizione monocratica del proprio OdV, costituito da un professionista esterno, in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che sia in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità sopra richiamati; la continuità di azione è garantita dall'incarico triennale.

Il componente dell'OdV è individuato dal CdA della Società, sulla base di una attenta valutazione di professionalità. Il CdA acquisisce, valuta e conserva i curriculum vitae e raccoglie adeguate referenze dei componenti.

Il componente dell'OdV è rieleggibile.

L'OdV cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata nel primo CdA utile.

Se, nel corso della carica, il componente dell'OdV cessa dal proprio incarico, il CdA provvede alla sua sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, il componente rimane in carica.

Il compenso per la qualifica di componente esterno dell'OdV è stabilito per tutta la durata del mandato dal CdA e deve essere congruo all'attività da svolgere e alle responsabilità conseguenti al fine di garantire un'efficace azione di vigilanza; esso è stabilito per essere in linea con la sentenza n.9258/12 del Tribunale di Milano, sezione V Civile, che chiarisce che il compenso per i componenti dell'OdV deve essere definito in relazione al tempo impiegato per lo svolgimento dell'incarico.

La nomina quale componente dell'OdV è subordinata dalla presentazione e valutazione di un curriculum vitae ed è condizionata dalla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n.231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovessero configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Al fine di garantire la necessaria stabilità al componente dell'OdV, la revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altri soggetti potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del CdA.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al CdA sull'attività svolta, l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. n.231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n.231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- 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'OdV.

In casi di particolare gravità, il CdA potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo *ad interim*.

3.1.2 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

L'OdV potrà giovare sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001.

Pertanto, all'OdV è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello 231 e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. n.231/2001;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello 231 nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.
- In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:
 - disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività;
 - effettuare verifiche mirate (audit) su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
 - promuovere l'aggiornamento della Mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. n.231/2001 e formulare al CdA eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello 231;

- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello 231 e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione, finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello 231;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. n.231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello 231 rispetto alle prescrizioni del D.lgs. n.231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente al CdA, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello 231, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione degli elementi del Modello 231.

Il Presidente del CdA della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

Il componente dell'OdV è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è venuto a conoscenza a seguito dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello 231.

3.1.3 Assegnazione del budget all'OdV

A fine di avvalersi di professionalità esterne e comunque al fine di adempiere efficacemente ai propri compiti, il CdA assegna, ogni anno, un budget di spesa all'OdV tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate al CdA.

L'assegnazione del budget permette all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello 231 e secondo quanto previsto dal D.lgs. n.231/2001.

3.1.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi

I flussi informativi all'OdV sono definiti nell'apposita procedura (documento n.4 del Modello integrato).

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna ad un indirizzo email dedicato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. n.231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n.231/2001; a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello 231;

- la persona che intende segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello 231 può contattare e riferire direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione ed 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.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente 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 contemplati dal D.lgs. n.231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai reati di cui al D.lgs. n.231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del D.lgs. n.231/2001;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- le richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'affidamento di appalti a seguito di gare a livello nazionale o europeo ovvero a trattativa privata;
- commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. n.231/2001;
- segnalazioni ed eventuali eccezioni oppure situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello 231;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

3.1.5 Approvazione e conservazione dei documenti dell'OdV

I documenti elaborati dall'OdV sono: i Verbali delle riunioni periodiche; le Relazioni annuali; i Rapporti degli audit al Modello 231; eventuali ulteriori documenti scaturiti dall'attività dell'OdV e che si ritiene utile conservare in forma controllata.

I documenti sono approvati dall'OdV con l'invio via PEC alla Direzione della Società e sono conservati in forma elettronica a cura dell'OdV.

I documenti sono riservati e messi a disposizione al CdA ed anche a terzi, previa richiesta all'OdV, oppure per motivazioni per le quali è richiesta la comunicazione *ex lege* ovvero da Autorità alle quali non si possa opporre rifiuto.

I componenti uscenti dell'OdV devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

3.1.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari

L'OdV riferisce al CdA in merito all'efficacia ed osservanza del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'OdV predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al CdA;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello 231, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al CdA, per quanto di competenza.

Nell'ambito del *reporting* annuale sono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e processi di auditing svolti dall'OdV oppure su incarico dell'OdV ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello 231;

- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello 231;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello 231 rispetto alle previsioni del D.lgs. n.231/2001.

Le attività di reporting devono essere documentate e registrate come da precedente paragrafo 6.5.

3.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n.231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La Società si è dotata a tal fine di un apposito *Sistema disciplinare e sanzionatorio* (documento n.3 del Modello Integrato).

3.3 Formazione e comunicazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello 231 ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello 231 sono garantiti dalla Società che identifica, di concerto con l'OdV, la migliore modalità di effettuazione di tali servizi.

Pertanto, ogni destinatario è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello 231 messi a sua disposizione e conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Ad essi è garantita la possibilità di consultare presso la Società la documentazione costituente il Modello 231, gli strumenti e le procedure aziendali ad esso riferibili.

La Società adotta idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche del Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello 231, i destinatari, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. n.231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse (documento n.6 del Modello integrato).

3.4 Il Piano degli interventi

Per garantire la risoluzione di eventuali gap rilevati dall'analisi del rischio di commissione di reati, sia in fase di realizzazione del Modello 231 sia durante la gestione del Modello stesso, vengono individuate misure di intervento.

Le misure possono scaturire anche a seguito di novità legislative, modifiche organizzative, gestionali oppure produttive della Società.

Il Piano degli interventi viene predisposto, monitorato e verificato dall'OdV.

Le misure vengono vigilate dall'OdV (documento 5. *Check list per la vigilanza*).

La gestione del Piano degli interventi del Modello 231 costituisce parte integrante delle periodiche Relazioni dell'OdV al CdA.

4) Il Modello di prevenzione della corruzione e trasparenza

GmbH – S.r.l. è un ente di diritto privato in controllo pubblico tenuto ad introdurre ed a implementare adeguate misure organizzative e gestionali atte a prevenire fenomeni e comportamenti corruttivi, al fine di dare attuazione alle norme di riferimento (Legge n.190/2012 e norme correlate).

La normativa di riferimento precisa, a tale fine, che l'ente deve adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT), che è chiamato nelle sue responsabilità anche a dare attuazione al PTPCT.

Compete al CdA di IB GmbH – S.r.l. adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione ed all'assicurazione della trasparenza.

4.1 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT)

Con il PTPCT, IB GmbH - S.r.l. realizza la *gestione del rischio*, intesa come l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di fenomeni corruttivi.

Nel PTPCT di IB GmbH - S.r.l. sono integrati anche i contenuti per la trasparenza e l'integrità.

La Società adotta il Comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 13.07.2015 che prevede che il triennio preso a riferimento per il PTPCT deve essere a scorrimento.

In una logica di coordinamento e ottimizzazione delle misure di prevenzione della corruzione, di semplificazione degli adempimenti ed in coerenza con le disposizioni dell'A.N.AC., IB GmbH – S.r.l. ha integrato il PTPCT nel *Piano di intervento del Modello integrato* (documento n.7 del Modello integrato).

La sezione del Piano di intervento dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza dei PTPCT viene elaborato dal RPCT e viene adottato esclusivamente dal CdA.

Il CdA di IB GmbH - S.r.l. deve rimettere annualmente e/o confermare la sezione del Piano di intervento dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza secondo le modalità definite dalle norme di riferimento oppure dall'A.N.AC.; il PTPCT può essere rimesso anche qualora si rendesse necessario a seguito di modifiche organizzative, gestionali oppure produttive dell'Azienda che impattano sui rischi di fenomeni corruttivi.

Il PTPCT deve essere trasmesso alle amministrazioni pubbliche vigilanti nei modi e nei tempi definite dalle norme di riferimento oppure dall'A.N.AC.

4.2 Amministrazione trasparente

Il programma per la trasparenza e l'integrità previsto dalle norme è parte integrante del *Piano di intervento del Modello integrato* (documento n.7) dell'IB GmbH -S.r.l., al fine di garantire il necessario coordinamento e la coerenza fra la prevenzione della corruzione e gli obblighi in ambito trasparenza amministrativa.

Il RPCT svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza e dell'integrità, al fine di assumere ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza e l'integrità.

La trasparenza è gestita in IB GmbH -S.r.l. tramite una apposita procedura denominata Obblighi in ambito amministrazione trasparente (documento n.10 del Modello Integrato).

Sul versante degli obblighi di trasparenza, alle società controllate dagli Enti pubblici come la IB GmbH – S.r.l., si applica la normativa sulla trasparenza, «*limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*».

«*Le attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*» sono da considerarsi tali quelle qualificate da una norma di legge oppure dagli atti costitutivi e dagli statuti e quelle previste dall'art.11, co.2 del D.lgs. 33/2013: le attività di esercizio di funzioni amministrative, di produzione di beni e servizi a favore di amministrazioni pubbliche, di gestione di servizi pubblici.

In tal caso, è onere della società controllata, d'intesa con l'ente controllante, indicare chiaramente quali attività rientrano fra quelle di interesse pubblico e quelle che invece non lo sono perché di natura «*commerciale*»; queste ultime, come tali, non sono sottoposte alle misure di trasparenza.

La IB GmbH -S.r.l. è comunque tenuta a pubblicare i dati relativi alla propria organizzazione ed a rispettare gli obblighi di pubblicazione che derivano dalla normativa di settore, per esempio in materia di selezione del personale e appalti.

In conclusione, la IB GmbH -S.r.l. è soggetta alla normativa sulla trasparenza limitatamente alle attività considerate di «servizio pubblico» (e non a quelle di economia libera), qualora queste sono esercitate in base ad un affidamento in concessione degli enti locali oppure il Comune concedente abbia regolamentato le modalità di esecuzione del servizio e le tariffe applicabili agli utenti.

4.3 II RPCT

Il Responsabile è nominato dal CdA secondo le modalità individuate dall'A.N.AC.; in particolare, deve essere un soggetto interno dell'Azienda.

L'incarico può avere durata variabile e non prevede un compenso aggiuntivo ma eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi in sede di previsione delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione.

Il RPCT ricopre anche il ruolo di Responsabile della trasparenza (ai sensi dell'art.43, comma 1 del D.lgs. n.33/2013).

I ruoli e le funzioni del RPCT non sono delegabili, se non in casi di straordinarie e motivate necessità.

Nel caso in cui, nello svolgimento della propria attività, il RPCT riscontri dei fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al CdA, affinché possa essere avviato con tempestività un intervento.

Qualora riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, il RPCT deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica oppure ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge e deve darne tempestiva informazione all'A.N.AC.

Il RPCT ha il compito di:

- proporre in tempi utili al CdA l'aggiornamento del PTPCT, al fine di permetterne l'adozione entro i termini definiti dalle norme e/o dall'A.N.AC.;
- pubblicare sul sito dall'Azienda alla sezione *Società Trasparente* la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta nell'anno in corso, secondo le indicazioni dell'A.N.AC.;
- provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Modello di prevenzione della corruzione e della sua idoneità ed a proporre l'eventuale modifica quando sono accertate violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti legislativi, nell'organizzazione oppure nelle attività della Società;
- curare il monitoraggio dell'attuazione del PTPCT e la sua pubblicazione sul sito aziendale nella sezione *Società Trasparente*;
- effettuare la vigilanza, le contestazioni e le segnalazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità previste dal D.lgs. n.39/2013;
- sovrintendere al processo di gestione del rischio, coinvolgendo le figure responsabili delle posizioni organizzative della Società;
- curare l'efficace diffusione e la conoscenza del Modello di prevenzione della corruzione all'interno della Società ed ai neo assunti e con rapporti di collaborazione similari;
- curare l'efficace diffusione e la conoscenza del Modello di prevenzione della corruzione ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio partner commerciali, consulenti, appaltatori);
- provvede a formalizzare in appositi verbali le proprie attività;
- collabora con l'Organismo di Vigilanza dell'Azienda.

Il RPCT risponde sul piano disciplinare e per il danno erariale ed all'immagine della Società nei casi di commissione all'interno di IB GmbH – S.r.l. di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPCT;
- di aver verificato, in accordo con i responsabili dei settori aziendali, la rotazione degli incarichi degli uffici esposti al rischio di corruzione o interventi similari di pari efficacia;
- di aver individuato il personale da formare sui temi dell'etica e della legalità;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT.

4.4 I responsabili delle posizioni organizzative

I responsabili delle posizioni organizzative che operano in settori e/o attività particolarmente esposte alla corruzione definite nel Modello prevenzione della corruzione, partecipano al processo di gestione del rischio, osservano e adottano le misure contenute nel Modello prevenzione della corruzione e nel Codice di comportamento e propongono misure di prevenzione della corruzione nell'ambito dei settori di rispettiva competenza.

Essi concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del settore cui sono preposti.

Essi provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel settore a cui sono preposti, relazionando al RPCT.

I responsabili delle posizioni organizzative che operano in attività particolarmente esposte alla corruzione definite nel Modello prevenzione della corruzione, devono partecipare ad un apposito programma formativo (documento n.6 del Modello integrato).

Essi segnalano i casi di personale conflitto di interessi al RPCT, secondo le modalità esposte nel Modello anticorruzione.

La mancata collaborazione con il RPCT per quanto sopra esposto è sanzionata sul piano disciplinare.

4.5 I dipendenti

I dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio ed osservano le misure contenute nel Modello prevenzione della corruzione e nel Codice di Comportamento.

Tutti i dipendenti devono partecipare ad un apposito programma informativo (documento n.6 del Modello integrato).

Essi segnalano i casi di personale conflitto di interessi al RPCT, secondo le modalità esposte nel Modello anticorruzione.

La mancata collaborazione con il RPCT per quanto sopra esposto è sanzionata sul piano disciplinare.

4.6 La protezione dei dipendenti che segnalano condotte illecite

Il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria oppure al RPCT condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro - fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione - non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a nessuna misura discriminatoria.

La Società adotta nei confronti dei dipendenti che segnalano illeciti oppure comportamenti corruttivi la tutela prevista dalla Legge n.179 del 30 novembre 2017 contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per quanto riferito ed a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

4.7 I collaboratori esterni

I collaboratori esterni della Società e i fornitori che intrattengono rapporti di collaborazione contrattualmente regolati osservano, per quanto compatibile e di pertinenza, le misure e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento e dal Modello prevenzione della corruzione e segnalano al RPCT le eventuali situazioni di illecito.

Il mancato rispetto da parte dei collaboratori esterni e dei fornitori della Società delle misure e degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento e dal Modello prevenzione della corruzione può essere causa della risoluzione anticipata del rapporto oppure l'applicazione di penali.

Il Modello Integrato entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della IB GmbH – S.r.l. e si ritiene applicabile nei confronti dei destinatari al momento della notifica agli stessi.
