


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|---|--|--|

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“**Modello**”) di I.G.B. Srl (“**IGB**” o “**Società**”) è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001, in conformità alle linee guida di Confindustria e adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2025.

Il “Modello” rappresenta il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti amministrativi dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

Sommario

| | |
|--|----|
| DEFINIZIONI | 2 |
| PARTE GENERALE | 3 |
| 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 | 3 |
| 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 11 |
| 3. IGB | 16 |
| 4. CORPORATE GOVERNANCE | 17 |
| 5. PROCESSI ORGANIZZATIVI | 17 |
| 6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA | 18 |
| 7. AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITI DI INDAGINE E RISULTATO DELLA MAPPATURA | 18 |
| 8. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO | 19 |
| 9. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI | 20 |
| 10. INFORMAZIONE DEI SOGGETTI TERZI | 20 |
| 11. IL SISTEMA DISCIPLINARE | 21 |
| 12. ORGANISMO DI VIGILANZA | 25 |

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

DEFINIZIONI

- **Aree a rischio:** sono le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati presupposto;
- **Attività a rischio o aree sensibili:** sono processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie di Reato Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la loro attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;
- **Decreto:** indica il D. Lgs. N. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- **Destinatari:** sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;
- **Linee Guida:** indica le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs 231/2001" pubblicate da Confindustria al giugno 2021;
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 11 del presente Modello;
- **Pubblica Amministrazione:** ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Reati Presupposto:** sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- **Società:** indica IGB Srl, avente sede legale in Milano, via Pontaccio n. 14
- **Soggetti Apicali:** sono le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società;
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione:** sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”.

1.1 PREMESSE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d’ora in avanti D.lgs. 231/01 o il Decreto) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità amministrativa dell’ente di appartenenza che ne ha tratto interesse e/o vantaggio.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta e autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale in deroga al risalente e consolidato principio “societas delinquere non potest”.

L’accertamento degli eventuali profili di responsabilità è infatti trattato e gestito nell’ambito del processo penale che solitamente accompagna anche la responsabilità delle persone fisiche coinvolte, le regole che governano il processo per l’accertamento dei reati presupposto nell’ambito della responsabilità amministrativa dell’ente sono le norme del codice di rito in ambito penale.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza.

In particolare, l’art. 5 del D.lgs. 231/2001¹ individua:

¹ **Art. 5. Responsabilità dell'ente**

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|--|--|--|

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (**cosiddetti "soggetti in posizione apicale"**);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza altrui, i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni intraprese dal vertice (**c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione"**).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L'art. 6 del Decreto² dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

² **Art. 6. Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|--|--|--|

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'art. 7 del Decreto³ dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di

2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e). [2bis]

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). [2]

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

³ **Art. 7. Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

L'interesse o il vantaggio della Società

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario, come espressamente previsto dall'art. 5 del Decreto, che la condotta illecita contestata sia stata attuata dai soggetti individuati **“nell'interesse o a vantaggio della Società”**, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso **“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”**.

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal D.lgs. 231/2001 discende da una **“colpa nell'organizzazione”** della persona giuridica. Tale colpa risiede nell'omessa predisposizione di un modello di organizzazione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'ente e, di conseguenza, eviti le fattispecie delittuose.

Le sanzioni⁴

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

⁴ Art. 9. Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

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

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 per gli illeciti commessi dagli enti si dividono in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive, (applicabili anche in via cautelare), nei casi di “particolare gravità”;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

a. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano, sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione è determinata in base a un duplice criterio:

- (1) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- (2) attribuzione, ad ogni singola quota, di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono oscillare, tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell’art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il Giudice determina il numero delle quote ancorandosi agli stessi criteri di commisurazione della pena nell’ambito dei procedimenti penali tenendo conto:

- i) della gravità del fatto;
- ii) del grado della responsabilità dell’ente;
- iii) dell’attività svolta, per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

b. Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. Si tratta, nello specifico, delle seguenti:

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|--|--|--|

- i) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ii) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- iii) 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;
- iv) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è, generalmente, temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcune ipotesi tassative, in relazione alle quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

A titolo esemplificativo:

- v) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- vi) in caso di profitto di rilevante entità;
- vii) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente, (in luogo dell'irrogazione della sanzione), da parte di un Commissario, nominato dal Giudice, ai sensi dell'art. 15 del D. lgs. 231/2001, al ricorrere delle seguenti condizioni:

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

c. Confisca

È una sanzione applicabile, contestualmente, all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto, generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|---|--|--|

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d. Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando, nei confronti dell'ente, viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata, a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice, nella sentenza, nonché mediante affissione, nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in sede cautelare per una durata massima di 6 mesi.

Il presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.

1.2 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs 231/2001" pubblicate da Confindustria.

Confindustria ha elaborato una prima versione di "Linee guida per la costruzione dei Modelli Organizzativi", approvata nell'anno 2004.

Tali Linee Guida sono state, quindi, aggiornate, nel 2014 e nel 2021, tenendo conto delle novità legislative e giurisprudenziali, intervenute, dall'entrata in vigore del Decreto, fino alla successiva revisione.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

I punti fondamentali che le “Linee Guida” individuano, nella realizzazione del modello sono:

- attività di individuazione delle aree o processi a rischio;
- adozione di un sistema di controllo interno, idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati, attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno, ideato da Confindustria sono:

- (i) il codice etico;
- (ii) il sistema organizzativo interno aziendale;
- (iii) i manuali, le procedure e le istruzioni;
- (iv) i poteri autorizzativi e di firma;
- (v) i sistemi di controllo e gestione;
- (vi) l’informazione e la formazione delle risorse umane.

Eventuali divergenze rispetto alle citate Linee Guida e criteri sono la conseguenza di un adattamento da parte della Società che ha inteso personalizzare e adeguare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Finalità e componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IGB S.r.l.

Con il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, IGB S.r.l. intende dotarsi di un sistema strutturato e organico di regole, istruzioni, procedure e meccanismi di controllo, finalizzato:

- i) a garantire che l'attività sociale venga svolta nel rispetto del Decreto;
- ii) a prevenire la commissione dei reati, nell'interesse o a vantaggio di IGB S.r.l., da parte delle Funzioni apicali ovvero sottoposte, inserite nella propria organizzazione societaria.

Il Modello di IGB S.r.l. rappresenta uno strumento di tipo dinamico, in quanto destinato:

- i) ad evolversi nel tempo, in caso di sopravvenuti mutamenti, coinvolgenti l'organizzazione societaria ovvero il dettato normativo;
- ii) ad integrarsi con i presidi e gli strumenti di controllo già presenti in Società, fin dall'epoca anteriore all'entrata in vigore del Modello Organizzativo, così da evitare inutili duplicazioni ovvero sovrapposizioni di cautele già in essere.

Il sistema di gestione, organizzazione e controllo così descritto, si articola nelle seguenti componenti:

(1) un assetto istituzionale ed un assetto organizzativo, coerenti con la natura e la dimensione dell'organizzazione aziendale e con il tipo di attività effettuata e tali:

- i) da garantire lo svolgimento dell'attività di IGB S.r.l., nel rispetto delle prescrizioni di Legge;
- ii) da assicurare una chiara identificazione delle funzioni aziendali ivi operanti ed una chiara ed organica attribuzione di compiti;
- iii) da garantire il rispetto del principio di segregazione dei ruoli, nella gestione delle principali attività, in modo che nessun soggetto possa operare in maniera autonoma, su un intero processo;
- iv) da consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni della società;
- v) da individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio;

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

- (2) il Codice Etico adottato da IGB S.r.l. e diretto a stabilire i principi etici e le regole di condotta che tutti i soggetti, operanti, a vario titolo, in nome e per conto di IGB S.r.l., sono tenuti a rispettare, nella conduzione dell'attività aziendale;
- (3) la mappatura dei processi sensibili, all'interno delle varie Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con indicazione delle funzioni societarie deputate alla gestione degli stessi;
- (4) le misure di prevenzione costituenti il sistema di contenimento del "rischio reato", ai sensi del Decreto, quali, le procure esistenti, i presidi informatici in essere, le prassi di lavoro, i documenti organizzativi, le procedure operative e di controllo, le regole di condotta vigenti, le verifiche interne, gli audit esterni, nonché ogni ulteriore misura, diretta a regolamentare e a monitorare i processi sensibili individuati, anche con peculiare riferimento alle modalità di gestione e controllo delle risorse finanziarie della Società;
- (5) la reportistica intercorrente tra le varie funzioni aziendali, finalizzata a tracciare le attività svolte, nell'ambito dei processi sensibili, oggetto di mappatura;
- (6) i flussi informativi tra le funzioni societarie e l'Organismo di Vigilanza nominato, diretti a tenere al corrente l'anzidetto Organismo, in merito:
- i) all'organizzazione societaria ed alla relativa evoluzione;
 - ii) alle procedure o istruzioni esistenti, con riferimento ai processi sensibili;
 - iii) ai controlli effettuati, in chiave di prevenzione del "rischio reato";
- (7) l'informazione e la formazione, in relazione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- (8) il sistema disciplinare, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

(9) la nomina di un Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale mista, munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e di curarne, altresì, l'aggiornamento.

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, IGB S.r.l. si propone la finalità di:

- i) migliorare il proprio sistema di governance;
- ii) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di reati connessi all'esercizio dell'attività aziendale;
- iii) determinare in tutti coloro che operano, in nome e per conto di IGB S.r.l., nell'ambito dei processi ritenuti sensibili o a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di provvedimenti sanzionatori, sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale), sia a carico della Società (responsabilità amministrativa, ai sensi del D.lgs. 231/2001);
- iv) informare tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, in nome, per conto o, comunque, nell'interesse di IGB S.r.l., che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale in essere;
- v) ribadire che IGB S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali IGB S.r.l. si ispira;
- vi) censurare fattivamente i comportamenti posti in essere, in violazione del Modello, attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- vii) migliorare la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nonché della tutela ambientale.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

Nella predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti, presso IGB S.r.l., in epoca anteriore all'adozione del Modello, idonei, come tali, a valere, altresì, quali misure di prevenzione dei reati, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tali presidi fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo di IGB S.r.l., al quale il presente Modello di Organizzazione, pertanto, rinvia e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con IGB S.r.l., sono tenuti a rispettare.

2.1 IL MODELLO ADOTTATO: STRUTTURA

Il presente modello si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa di IGB e il suo organigramma; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

La Parte Speciale, suddivisa a sua volta in altre parti speciali, oltre alla descrizione delle fattispecie delittuose esaminate, contiene l'individuazione delle aree aziendali ritenute a rischio, nonché l'indicazione precisa delle procedure adottate per evitare o quanto meno ridurre la commissione degli illeciti.

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi e delle procedure volte a scongiurare o a ridurre per quanto possibile il rischio di teorica commissione dei reati individuati.

Le Parti Speciali sono identificate, con specifico riferimento alle varie macro categorie di reati che si ritengono astrattamente connesse all'attività aziendale svolta da IGB S.r.l.

Ciò, naturalmente, non esclude che, nel caso di sopravvenuti mutamenti normativi, destinati ad introdurre nuove fattispecie criminose, ai sensi del Decreto, la Società non provveda, prontamente, a rinnovare l'attività di mappatura del rischio, onde verificare se, all'interno della realtà societaria di

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

IGB S.r.l., sussista un potenziale rischio in ordine alla commissione delle tipologie di reato di nuovo conio.

In caso di ravvisata necessità di integrazione, l'Amministratore Delegato di IGB S.r.l., tenuto conto, altresì, dei suggerimenti e delle indicazioni, forniti dall'Organismo di Vigilanza nominato, provvederà, ad elaborare le ulteriori Parti Speciali, formalizzando, con apposite delibere, le integrazioni effettuate.

Nelle Parti Speciali verranno pertanto esaminate le seguenti fattispecie:

- i) reati contro la Pubblica Amministrazione, comprensivi anche dei reati introdotti con la legge n. 69/2015;
- ii) tutte le fattispecie di corruzione, integrate con la legge n. 69/2015;
- iii) reati c.d. societari, comprensivi anche dei reati introdotti con la legge n. 69/2015;
- iv) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- v) riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- vi) reati c.d. informatici;
- vii) delitti contro l'attività giudiziaria;
- viii) reati tributari;
- ix) reati ambientali;
- x) reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- xi) reati in materia di violazione di diritto d'autore;

L'elaborazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IGB S.r.l. è stata preceduta da un'attività preliminare di analisi della realtà societaria, diretta:

i) ad individuare i processi potenzialmente sensibili, nonché le funzioni societarie coinvolte nella gestione formale e sostanziale di tali processi (mappatura del rischio ovvero cosiddetto "risk assessment");

ii) a stabilire l'eventuale presenza di processi sensibili non adeguatamente monitorati ovvero non adeguatamente proceduralizzati, con la conseguente necessità di prevedere ulteriori misure di prevenzione e controllo ovvero la formalizzazione di prassi di lavoro già esistenti, atte a garantire un ulteriore presidio sui rischi identificati.

L'individuazione dei processi potenzialmente sensibili è avvenuta attraverso:

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

a) l'esame della documentazione già presenti in IGB S.r.l., fin dall'epoca anteriore alla predisposizione ed adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

b) una serie di interviste con le figure societarie chiave di IGB S.r.l.;

Dall'esito di tale processo di analisi, è stato possibile individuare, all'interno dell'organizzazione di IGB S.r.l., una serie di processi societari sensibili, in quanto potenzialmente a rischio di commissione di talune delle fattispecie di reato previste dal Decreto (reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; reati societari; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o beni di provenienza illecita ed autoriciclaggio; reati tributari; reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro; reati in materia ambientale; reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

Tali processi-nonché la descrizione dei relativi presidi organizzativi e di controllo esistenti -risultano debitamente dettagliati, all'interno delle Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, alle quali si rinvia.

Quanto alle ulteriori fattispecie di reato previste dal Decreto (a titolo esemplificativo: reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo; reati contro la personalità individuale; reati transnazionali; reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico; reati in materia di violazione del diritto d'autore; reati contro il patrimonio culturale; reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), si è ritenuto, ad oggi, tenuto conto della tipologia di business aziendale e dell'assetto organizzativo della Società, che il rischio di commissione degli stessi risulta non realizzabile.

Con riferimento ai reati di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia, si ritiene che tali fattispecie risultino non riconducibili alla realtà di IGB S.r.l., trattandosi di società che tutela le proprie risorse umane contro ogni forma di discriminazione razziale.

3. IGB

3.1 LA SOCIETA' IGB

IGB si occupa della produzione e commercializzazione in proprio e per conto terzi di prodotti tipolitografici, cartotecnici, plastici, imballaggi e lavori di confezionamento in genere prevalentemente per il settore farmaceutico.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

Si occupa altresì dello studio, la progettazione, la prototipizzazione, il disegno industriale e lo sviluppo preindustriale dei suddetti prodotti.

IGB ha sede legale a Milano e le due sedi produttive in provincia di Varese: nel comune di Viggiù e nel comune di Induno Olona.

4. CORPORATE GOVERNANCE

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri sia per la gestione ordinaria che straordinaria della società nei limiti di quanto previsto dalla legge e delle delibere dell'assemblea ordinaria dei soci.

L'organo amministrativo può nominare direttori generali, direttori e procuratori, per determinati atti e categorie di atti.

4.2 IL SISTEMA PER IL CONTROLLO INTERNO

L'azienda ha adottato il modello Toyota Way; un sistema di gestione e una filosofia che si basa su principi di miglioramento continuo, rispetto per le persone e ottimizzazione dei processi.

5. PROCESSI ORGANIZZATIVI

La società, oltre ad aver adottato il modello Toyota Way, ha integrato questa filosofia con sistemi di gestione ad alto livello, ottenendo numerose certificazioni: UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 22301, FSC e UNI PDR 125.

Attraverso l'adozione di questi standard internazionali, l'azienda è in grado di perseguire i suoi obiettivi strategici in modo integrato, ottimizzando i processi, riducendo gli sprechi e adottando pratiche responsabili che supportano la crescita sostenibile, la continuità operativa e il miglioramento continuo in ogni ambito della sua attività.

Il sistema della qualità è costituito dal manuale della qualità e dalle procedure e istruzioni operative, che delineano in dettaglio gli standard e le modalità operative adottate per garantire il rispetto delle normative e il miglioramento continuo dei processi aziendali.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

L'impegno di IGB è garantire l'efficienza e l'innovazione attraverso una gestione integrata di tutti i processi aziendali, dalla progettazione alla realizzazione, assicurando qualità, sostenibilità e un continuo miglioramento delle operazioni.

6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In linea con le prescrizioni di cui al Decreto, Confindustria ha elaborato una prima versione di “Linee guida per la costruzione dei Modelli Organizzativi”, approvata nell’anno 2004.

Tali Linee Guida sono state, quindi, aggiornate, nel 2014 e nel 2021, tenendo conto delle novità legislative e giurisprudenziali, intervenute, dall’entrata in vigore del Decreto, fino alla successiva revisione.

Il mancato rispetto dei punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello Organizzativo adottato che, per converso, deve tener conto, necessariamente, della concreta e specifica realtà societaria di riferimento.

7. AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITI DI INDAGINE E RISULTATO DELLA MAPPATURA

Secondo quanto stabilito dall’art. 6, comma 3, del Decreto (e secondo le menzionate Linee Guida), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

1) Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi.

L’art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l’analisi della complessiva attività svolta da IGB s.r.l. e l’individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

L’organo amministrativo di IGB e l’Organismo di Vigilanza provvedono, ciascuno per la parte di competenza, pertanto ad integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qual volta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell’assetto societario di IGB, o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui IGB svolge la propria attività d’impresa.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

II) Articolazione di un sistema di controllo preventivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre valutare i protocolli presenti e/o prevedere eventuali specifici protocolli specifici diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società nelle individuate aree di rischio.

A tal fine, nella Parte Speciale del presente Modello sono indicate dettagliatamente le specifiche misure e procedure in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organismo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare verifiche a posteriori su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

8. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D.lgs. 231/2001.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e adeguato le procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali.

Ha quindi provveduto a:

- **Segregare le funzioni** attraverso l'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi tenendo distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque evitando la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività;
- **Formalizzare i poteri di firma e autorizzativi** parametrando tali poteri in coerenza e con i compiti assegnati mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

- **Formalizzazione del controllo.** I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- **Codificazione dei processi.** I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- **Tutela della segretezza.** Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

9. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

IGB, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello attraverso incontri formativi e di aggiornamento del personale.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

10. INFORMAZIONE DEI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da IGB sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

11. IL CODICE ETICO

Tutti i soggetti apicali, i soggetti subordinati, i collaboratori, i consulenti, i procuratori e, in genere, i terzi che operano nell'interesse e per conto di IGB S.r.l. sono tenuti a rispettare le norme di comportamento contenute nel Codice Etico elaborato e adottato da IGB S.r.l.

Si tratta di norme di comportamento volte a garantire una gestione dell'attività sociale, rispettosa dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, integrità finanziaria, tutela dei rapporti interpersonali, protezione dell'ambiente di lavoro, tutela della riservatezza, dei beni sociali e dei diritti individuali di tutte le risorse umane, nonché di ogni altro soggetto che sia chiamato ad operare, in nome e per conto della Società.

Il Codice Etico valorizza e descrive i singoli principi di comportamento che permeano tutta la filosofia di IGB S.r.l., allo scopo di orientare le condotte aziendali, verso il rispetto di tali principi.

Si tratta di valori fondamentali che IGB S.r.l. riconosce come propri e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari, intesi come dipendenti, lavoratori interinali, stagisti, fornitori, appaltatori, manutentori, agenti, consulenti ed ogni altro soggetto operante, in nome e per conto della Società.

Le prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo si integrano, pertanto, con quelle del Codice Etico pur presentando il Modello, per le finalità che intende perseguire in attuazione del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

(i) il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato, in via autonoma ed è suscettibile di applicazione, sul piano generale, da parte della Società, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza, da parte di tutti i Destinatari;

(ii) il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde, invece, alle specifiche finalità previste dal Decreto ed è diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, per fatti che, laddove commessi, nell'interesse o a vantaggio, di IGB S.r.l., potrebbero comportare il riconoscimento di una responsabilità amministrativa della Società, in base alle disposizioni del medesimo Decreto.

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE

12.1 PREMESSA

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (Legge 15 luglio 1966 n. 604) e dei Contratti Collettivi di lavoro applicabili.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

12.2 CONDOTTE SANZIONABILI: CATEGORIE FONDAMENTALI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del relativo Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per le quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

- d) violazioni finalizzate alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano la società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2011.

12.3 PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, si applicano i seguenti criteri:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia;
- c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d) gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.lgs. 231/2011.

12.4 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a due ore del minimo contrattuale di stipendio;
- licenziamento disciplinare

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|--|---|-------------------------------------|

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, potranno essere inflitte sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previsti dall'art. 20 del D.lgs. 81/2008, T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come anche esemplificato nel Codice Etico.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ai sensi del D.lgs. 81/2008 (e successivi decreti attuativi) non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari.

Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione, il lavoratore che commette:

- a) violazioni del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni commesse alle aree sensibili di minor gravità e comunque non rientranti nelle categorie di violazioni cui al punto 10.2, lett. c) e d);
- c) mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi;
- d) qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza della Società, relativamente agli obblighi previsti dal Modello e nel Codice Etico.

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

12.5 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo scritto;
- b) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50 %;
- d) la revoca dall'incarico con provvedimento motivato.

12.6 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

Eventuali condotte di collaboratori esterni in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione (ex 1456 cc e seguenti) del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

13. ORGANISMO DI VIGILANZA

13.1 NOMINA E DURATA IN CARICA

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di IGB deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

13.2 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- a. vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nel paragrafo n. 6. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione.
- b. attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle aree indicate nell'organigramma;

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

- c. verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della governance nel suo complesso;
- d. sollecitare l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti.

In particolare, l'Organismo deve:

- accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- controllare e collaborare alla modifica e eventuale integrazione dei protocolli e della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra i dipendenti di IGB del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché organizzando corsi di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le Funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino violazioni anche potenziali del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

13.3 COMPOSIZIONE

Il Decreto non fornisce specifiche indicazioni in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INNOVATIVE GRAPHIC BOXES</p> | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese"</p> | <p>Data:</p> <p>Ed.00 Rev.00</p> |
|---|--|--|

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di Corporate Governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

13.4 IL REQUISITO DI PROFESSIONALITA'

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali e competenze nella organizzazione, con specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure, con conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;

13.5 IL REQUISITO DI INDIPENDENZA

Il requisito di indipendenza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun organo aziendale.

13.6 EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno una volta a trimestre.

La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

13.7 LINEE DI RIPORTO

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

L'Organismo di Vigilanza, salvo specifiche necessità, dovrà redigere almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da attuare.

13.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Con il D.Lgs. n. 24/2023, recante «attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione», nonché in richiamo alla L. n. 179/2017, è stata introdotta la c.d. la disciplina del whistleblowing.

L'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, come modificato dal predetto Decreto, dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Dispone altresì che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel solco della Direttiva Europea, il D.Lgs. n. 24/2023 persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Più in generale, il Decreto mira a promuovere la cultura della legalità e della compliance nei contesti organizzativi, tramite l'armonizzazione della disciplina del whistleblowing alle indicazioni delle Istituzioni euro-unitarie e alle best practices internazionali.

La società pertanto ha attivato canali di segnalazione interna atti a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  INNOVATIVE GRAPHIC BOXES | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Sulla responsabilità Amministrativa delle imprese" | Data: Ed.00 Rev.00 |
|---|---|-------------------------------------|

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta in conformità alle indicazioni contenute nella informativa Whistleblowing approvato da IGB S.r.l. attraverso il sito della società; a tale ultimo fine, la società, in ottemperanza alla nuova normativa vigente, ha creato un indirizzo mail (nel dettaglio <https://www.IGBoxes.com/it/whistleblowing>) per consentire ai soggetti apicali e ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Inoltre, ai sensi del D.Lgs 24/2023, è stato nominato un consulente esterno come gestore delle segnalazioni di Whistleblowing, in qualità di referente di IGB S.r.l.

13.9 AUTONOMIA FINANZIARIA

Il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa su proposta dell'ODV.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze.

Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie il Consiglio di Amministrazione deve autorizzare e motivare per iscritto dette spese.

13.10 REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento che disciplina il funzionamento dell'organismo stesso, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione.