

MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di IVS ITALIA S.P.A.

facente parte del
Gruppo IVS

Norma di riferimento:
ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

1.1. TAVOLA EDIZIONI

Edizione	Data	Oggetto	Redatto Verificato ^e	Approvato
01	20 aprile 2012	Prima emissione	OdV	CdA
02	30 ottobre 2013	Seconda emissione	OdV	CdA
03	01.08.2016	Terza emissione – inserite parti speciali (reati)	OdV	CdA
04	13.09.2019	Quarta Emissione	OdV	CdA
05	29.03.2021	Quinta Emissione- inserimento nuovi reati	OdV	CdA

Copia in consultazione	Destinatario: sede Corporate e sedi operative
-------------------------------	---

INDICE

1.1.	TAVOLA EDIZIONI.....	1
1	Decreto Legislativo n. 231/2001	5
1.1.	Caratteristiche fondamentali della normativa	5
1.2.	Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità.....	6
1.3.	Caratteristiche del Modello di Organizzazione, gestione e controllo: indicazioni del Decreto	6
1.4.	I reati commessi all'estero.....	7
1.5.	Delitti tentati.....	7
2	IVS Italia S.p.A.....	8
3	Finalità del Modello.....	9
4	Metodologia Adottata nella predisposizione del Modello	9
5	Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico e con il Codice Antitrust	10
6	Modifiche ed aggiornamento del Modello	10
7	Destinatari del Modello	11
8	Reati rilevanti per IVS Italia SpA.....	11
9	Organismo di Vigilanza.....	12
9.1	Funzione.....	12
9.2	Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	12
9.3	Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.	13
9.4	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	13
9.5	Flussi informativi verso l'OdV	14
9.6	Flussi informativi dell'OdV	15
10	Rapporti con l'Organismo di Vigilanza di IVS Group.....	16
11	Whistleblowing	16
12	Prestazioni da parte di terzi	16
13	Diffusione del Modello	17
14	Sistema Disciplinare	17
15	Violazioni del Modello	18

DEFINIZIONI

- **CCNL:** Contratto collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio Vigente;
- **Codice Etico:** si intende il Codice Etico del Gruppo IVS nell'ultima versione aggiornata
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali, prestano la propria attività intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione professionale
- **Decreto:** il decreto Legislativo 231/01
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, stagisti
- **Direzione:** si intende il Consiglio d'Amministrazione, il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, gli Amministratori Delegati, i dirigenti destinatari di procure della società
- **Gruppo:** IVS Group
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e previsto dal Decreto;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
- **Società:** IVS Italia SpA, "IVS" o "IVS Italia" o la "Società"
- **Soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una unità dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigramma sistema delle deleghe e procure, il sistema di procedure, istruzioni di lavoro gestite dall'Ufficio Sistema Integrato nell'ambito dei sistemi di Certificazione di qualità UNI EN Decreto 9001: 2015, Certificazione Ambientale UNI EN Model 14001:2005; Certificazione Sicurezza Alimentare UNI EN ISO 22000:2018; Certificazione alimentare UNI 10854:1999; Certificazione sicurezza sul lavoro BS OHSAS 18001:2007; Certificazione efficienza energetica UNI CEI EN 5001:2011; Certificazione anticorruzione UNI EN ISO 37001:2016; Certificazione sicurezza stradale UNI ISO 39001:2016; Certificazione responsabilità sociale UNI ISO 26000:2010; Certificazione etica sociale SA 8000:2014; Disciplinari TQS/AQS/ACV.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “sensibili” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- Il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- Il Risk Assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato.
- Gli Strumenti di Attuazione del Modello
-

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda, nella Gestione Documentale e, con taluni limiti, sul sito Internet della Società.

PARTE GENERALE

1 Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1. Caratteristiche fondamentali della normativa

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/01 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 2005/60/CE, DIR. 2006/70/CE.

Il D.Lgs. 231/01, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi.

È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente, in aggiunta a quella della persona fisica, per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/01, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tutt'ora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali;
- soggetti terzi non appartenenti al personale dell'ente che agiscono in nome, per conto e/o nell'interesse dell'ente stesso.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione pecuniaria viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che

variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/01 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/01 e s.m.i.).

1.2. Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

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

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

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività, né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.3. Caratteristiche del Modello di Organizzazione, gestione e controllo: indicazioni del Decreto

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- Efficace ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- Effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Con riferimento all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

E', inoltre, previsto che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti

nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata nei confronti di quest'ultimo.

1.5. Delitti tentati

Nell'ipotesi di commissione, nella forma del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da 1/3 alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

2 IVS Italia S.p.A.

IVS Italia S.p.A (di seguito anche "IVS" o la "Società") è un'azienda leader In Italia nel mercato della somministrazione e vendita di alimenti, bevande e merci a mezzo di distributori automatici e semiautomatici. Essa è sottoposta a direzione e coordinamento da parte di IVS Group

IVS ha sede principale a Seriate (BG) ed opera in Italia dal 2007, svolge attività di vendita attraverso distributori automatici di bevande calde, fredde e snack di clienti pubblici o privati e luoghi di transito, su tutto il territorio nazionale, attraverso 49 sedi secondarie e opera a livello internazionale attraverso società controllate e collegate estere.

La Società impiega circa 1400 dipendenti.

La Società è retta da un Consiglio d'Amministrazione composto da 10 membri.

Il sistema dei poteri e delle deleghe è regolato dallo statuto, dal Consiglio d'Amministrazione, oltre che da apposite procure.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti ed esercita la vigilanza sull'osservanza della legge e sul rispetto del principio di corretta amministrazione.

La revisione ed il controllo contabile sono demandati a una società esterna.

La struttura organizzativa della Società si articola nelle seguenti aree: General Management, Amministrazione Finanza e Controllo, Risorse Umane, Acquisti, Commerciale e Customer Care, Qualità HACCP Ambiente, Sicurezza e Building, Sistemi Informativi, Logistica, Servizi Generali, Marketing, Area Tecnica, Call Center, Miglioramento Continuo e Servizi di Ristorazione.

I servizi di Amministrazione Finanza e Controllo, Risorse Umane, Qualità HACCP Ambiente, Sicurezza e Building, Sistemi Informativi, Acquisti, Customer Care Commerciale e Servizi Generali sono svolti da IVS Group SA a favore di tutte le società del gruppo. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in contratti di servizio, che contiene clausole contrattuali standard (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali IVS Group addebita ad IVS ITALIA a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi.

Nel Manuale Organizzativo del Gruppo IVS e negli organigrammi della Società sono rappresentate le relazioni organizzative tra le posizioni aziendali e la distribuzione delle responsabilità

La Società presidia la qualità dei propri prodotti e processi con un sistema ISO di gestione integrato di gruppo ("SI") che copre qualità, ambiente, sicurezza alimentare, sicurezza sul lavoro, etica sociale e anticorruzione.

A tal fine la Società ha ottenuto le seguenti certificazioni gestite dall'Ufficio Sistema Integrato: Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001: 2015, Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2005; Certificazione Sicurezza Alimentare UNI EN ISO 22000:2018; Certificazione alimentare UNI 10854:1999; Certificazione sicurezza sul lavoro BS OHSAS 18001:2007; Certificazione efficienza energetica UNI CEI EN 5001:2011; Certificazione anticorruzione UNI EN ISO 37001:2016; Certificazione sicurezza stradale UNI ISO 39001:2016; Certificazione responsabilità sociale UNI ISO 26000:2010; Certificazione etica sociale SA 8000:2014; Disciplinari TQS/AQS/ACV.

Il suddetto sistema di certificazione si fonda su di un'analisi del contesto e dei rischi relativi ai processi aziendali ed è volto ad ottenere sia un continuo miglioramento su base volontaria, sia per un costante aggiornamento alle prescrizioni normative e regolamentari (leggi e regolamenti comunitari nazionali, regionali e locali) al fine di valutare, elaborare e costantemente aggiornare le policy del Gruppo, i manuali, le procedure, i flussi informativi e le istruzioni di lavoro con l'intento di prevenire, eliminare e ridurre i rischi tipici..

La gestione del sistema integrato è assegnata alla funzione Qualità HACCP Ambiente, Sicurezza e Building

Il Gruppo IVS nel 2019 ha, inoltre, a presidio dei rischi connessi all'esercizio dell'attività istituito nella Società IVS Group SA la funzione internal audit che svolgere e può svolgere la propria attività a favore di tutte le società del Gruppo IVS.

L'allegato A descrive graficamente le caratteristiche del sistema di controllo interno del gruppo IVS.

3 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, IVS Italia S.p.A. intende creare un sistema organico di principi, procedure di controllo, prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso il miglioramento del sistema di governo della Società. .

In particolare, il Modello si propone di:

- informare i dipendenti e tutti coloro che operano in nome e per conto di IVS o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, delle attività che comportano il rischio di commissione di reato;
- diffondere una cultura d'impresa basata sulla legalità: IVS ITALIA 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 trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui IVS ITALIA intende attenersi
- condannare ogni comportamento contrario alla legge, alle disposizioni del Modello e a quelle del sistema di controllo preventivo;
- diffondere una cultura del controllo e del risk management;
- attuare un'efficiente organizzazione dell'attività aziendale con particolare attenzione al processo di formazione delle decisioni, alla loro trasparenza, tracciabilità, sulla responsabilità delle risorse dedicate all'assunzione delle decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

4 Metodologia Adottata nella predisposizione del Modello

Il Modello di IVS Italia è stato elaborato considerando l'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura e dalla dimensione della sua organizzazione.

La Società ha effettuato, in primo luogo, un'analisi del proprio contesto aziendale ed in seguito un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, sono stati analizzati ai fini della redazione del Modello: il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo dell'azienda, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, il Sistema di Gestione Integrato "SGI", la prassi operativa, e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con quanto previsto dal Decreto, dalla Linee Guida Confindustria e dalla giurisprudenza, la Società ha.

- Identificato i processi e le attività a rischio in cui, cioè è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni;
- Svolto un'attività di autovalutazione dei rischi (c.d risk assessment) di commissione dei reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- Provveduto all'individuazione, anche attraverso l'analisi del SGI, di adeguati presidi di controllo già esistenti o da implementare nelle procedure operative, anche del sistema integrato, nelle prassi aziendali necessari per la prevenzione dei rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.);

- verificato sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

5 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico e con il Codice Antitrust

Il Codice Etico emesso dalla Capogruppo e recepito dal Consiglio d'Amministrazione della Società (Allegato B) rappresenta lo strumento adottato in via autonoma dalla Società e suscettibile di applicazione sul piano generale con il quale la Società esprime i principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Il Codice Etico in tutte le sue future riformulazioni si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto

Il Codice Antitrust del Gruppo IVS, è espressione dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico di IVS ITALIA e in particolare, di quelli che riguardano i comportamenti nei mercati in cui opera e ai rapporti con i propri concorrenti, clienti e fornitori.

Come stabilito nel Codice Etico, tutte le persone di IVS ITALIA, sono tenute all'osservanza di leggi e regolamenti vigenti, ivi incluse le leggi antitrust e le leggi anticorruzione.

6 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve essere modificato o integrato mediante delibera del Consiglio d'Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- i. siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo e sul piano organizzativo o nell'attività della Società;
- ii. siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la non efficienza ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio d'Amministrazione e dalle diverse funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società

Nel caso in cui le modifiche, quali chiarimenti e precisazioni del testo di natura esclusivamente formale, si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società può provvedere in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio d'Amministrazione alla prima riunione utile.

In ogni caso eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa adottare le delibere di competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per dare attuazione al Modello vengono eseguite ad opera delle funzioni interessate e/o deputate.

L'Amministratore Delegato, in tal caso, provvede ad aggiornare, se necessario, la parte speciale del Modello. Tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del Consiglio d'Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e delle modifiche alle procedure operative aziendali ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

7 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate:

- A coloro che svolgono anche di fatto, funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo nella Società o in una delle unità organizzative autonome;
- Ai dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- A consulenti, Partner, collaboratori e in generale a tutti coloro che, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 12. Prestazioni da parte di terzi).

L'Organo Amministrativo il General Management e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 12. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

8 Reati rilevanti per IVS Italia SpA

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede l'identificazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, la Società ha svolto un'analisi delle attività aziendali nonché dei processi di formazione delle decisioni e del sistema di controllo interno (SCI)

Tramite questa analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, ove ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Sulla base delle analisi di cui sopra ed in considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art.25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quiquiesdecies*);
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

In relazione alla tipologia di business e alle attività svolte, nonché in base al *risk assessment* effettuato, il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati è stato considerato remoto: i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1), i delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqüies*), i delitti di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di dispositivi vietati (art. 25-*quaterdecies*) ed i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

9 Organismo di Vigilanza

9.1 Funzione

La Società, in ottemperanza al Decreto, istituisce un organismo di Vigilanza (l'"Organismo di Vigilanza") dotato ai sensi dell'art. 6., comma 1 lett b) del Decreto " di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

Inoltre, con specifico riguardo alla disciplina sul sistema interno di segnalazione (cd."whistleblowing"):

- verificare l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- verificare il soddisfacimento dell'adozione del canale informatico di cui alla lettera b) del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 Decreto 231;
- gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione;
- vigilare sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231), che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio da integrare nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto 231.
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti.

L'Organismo di Vigilanza si dota di proprio Regolamento di funzionamento.

9.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione ed è composto da tre componenti:

- due componenti esterni, tra cui il Presidente;
- Il responsabile dell'Ufficio Sistema Integrato, in qualità di componente interno

I componenti esterni sono individuati tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza in materia legale, di audit, di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza opera in modalità collegiale e svolge in modo continuativo le attività necessarie per la Vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato ed il loro mandato scade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per

l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica del Consiglio d'Amministrazione che li ha nominati, pur continuando a svolgere

Ad interim le proprie funzioni fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

9.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità con la nomina stessa. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- i. esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con gli Amministratori Delegati della Società, con soggetti apicali in genere;
- ii. sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- iii. la titolarità diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie nella Società o in società del gruppo IVS di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società o sulle sue controllate;
- iv. la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendo a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino a tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle circostanze di cui all'art. 2382 del codice civile)
- v. Salvo diversa decisione del consiglio d'amministrazione il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- vi. Provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta di parte ("patteggiamento") in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini del D.lgs 231/01;
- vii. La condanna anche non passata in giudicato, ovvero la sentenza di patteggiamento a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguenze integrazione dell'Organismo di Vigilanza:

- La cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperte;
- La cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza per motivi personali

Qualora dovesse configurarsi uno dei motivi di ineleggibilità e/o decadenza a carico di uno dei componenti, questo dovrà darne immediata notizia mediante comunicazione scritta agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza e decadrà dalla carica. I restanti membri dell'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Consiglio d'Amministrazione per la sostituzione.

Il verificarsi di motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o di decadenza a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non determina dell'intero organo, anche nel caso in cui dovesse riguardare la maggioranza dei membri in carica, a condizione che (i) si provveda con sollecitudine alla sostituzione degli stessi, secondo le modalità dettate dal presente Modello; ii) del permanere in carica ad interim fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico di un componente dell'Organismo di Vigilanza in caso di:

- i) Omessa o insufficiente vigilanza attestata in una sentenza di condanna emessa da Giudice Penale ai sensi del dlgs. 231/01 a carico della Società;
- ii) Grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza

9.4 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all' Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato

Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

Nel caso ne ravvisi la necessità, l'OdV, in ogni caso, può svolgere le proprie verifiche su autonoma iniziativa.

A fine anno, l'Organismo di Vigilanza, elabora un documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.

9.5 Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo, in conformità alle procedure/prassi interne adottate dalla Società attraverso i seguenti canali di comunicazione:

A) Direttamente all'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che ingenerano responsabilità ai sensi del dlgs. 231/01

In particolare:

(i) tutti i Destinatari del Modello, secondo i limiti in esso previsto (Cfr. Paragrafo 12). Prestazioni da parte di terzi, devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare eventuali violazioni del Modello (tali segnalazioni di violazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa);

(ii) tutti i responsabili di funzione devono dare riscontro ai flussi informativi predisposti dall' ODV, con scadenza almeno quadrimestrale, salvo diversamente previsto e concordato. In particolare sono previsti flussi informativi con:

1. Responsabile Finance;
2. Antibribery Officer;
3. Presidio Antitrust;
4. Data Protection Officer;
5. Rappresentante Direzione SA8000;
6. Responsabile Risorse Umane;
7. Responsabile Ufficio Acquisti;
8. Responsabile IT;
9. Responsabile Ambiente;
10. Responsabile Salute e Sicurezza;

11. Responsabile sicurezza alimentare;
12. Internal Audit;
13. Responsabili di Area;
14. Responsabile Ufficio Gare;
15. Responsabile Commerciale;
16. Ufficio Affari societari;
17. Responsabile sistema Integrato

(iii) per segnalare gli eventuali procedimenti disciplinari instaurati, le eventuali sanzioni irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i rilievi con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali.

Con appositi strumenti normativo aziendale possono essere istituito e disciplinati ulteriori flussi informativi con società estere esposte a maggiori livelli di rischio.

Le comunicazioni all'ODV possono avvenire tramite i seguenti canali:

(i) Posta interna riservata;

(ii) Casella di posta elettronica dedicata: odv@ivsitalia.it;

(iii) Posta ordinaria a questo indirizzo: Organismo di Vigilanza, IVS Italia S.p.A, Via dell'Artigianato, 25/A 24068 Seriate (BG)

Fatto salvo quanto sopra:

- Viene lasciata la facoltà all'OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle Funzioni coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello;

- Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

9.6 Flussi informativi dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti modalità:

- i. Su base continuativa per specifiche esigenze, anche d'urgenza, in occasione di ogni verifica dell'OdV attraverso la redazione di verbali;
- ii. Su base annuale tramite il piano di azione annuale e documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento.

Quest'ultimo conterrà le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni

- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;

- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'Organo Amministrativo, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, periodicamente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV: segnala al Collegio Sindacale

- ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

10 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza di IVS Group

Allo scopo di condividere, con l'organismo di vigilanza di IVS Group, gli eventuali spunti di miglioramento rinvenienti dalle esperienze applicative del modello organizzativo gli organismi, l'organismo di vigilanza di IVS Italia informa l'Organismo di Vigilanza di IVS Group relativamente:

(a) ai fatti rilevanti da essi appresi ad esito delle attività di vigilanza svolte; e

(b) alle sanzioni disciplinari applicate, che abbiano dato evidenza dell'opportunità di modificare/integrare il modello organizzativo della stessa cui i predetti eventi si riferiscano.

L'Organismo di vigilanza di IVS Group SA riscontra, senza ritardo, ogni richiesta di informativa giunta da parte dell'Organismo di Vigilanza di IVS Italia, informandolo altresì di ogni circostanza significativa da essi appresa, che risulti rilevante ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di IVS Italia.

11 Whistleblowing

L'Art. 54- bis D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire "emersioni di illeciti, nota nei paesi anglosassoni come Whistleblowing e prevista da convenzioni internazionali (ONU; OCSE) e da raccomandazione del Consiglio d'Europa.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore in Italia la Legge 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Tale norma oltre a modificare la previsione dell'art. 54- bis D.lgs. 165/2001 e, ha introdotto nel settore privato una nuova previsione nel D.lgs 231/01, circa la comunicazione gestione delle segnalazioni.

Per "Whistleblowing" deve intendersi qualsiasi segnalazione riguardante sospette condotte non conformi alla legge, a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo 231 della Società.

Le Società dell'area vending del Gruppo IVS si sono dotate di una procedura whistleblowing che definisce le linee guida per la questione delle segnalazioni, gli strumenti di comunicazione, i soggetti segnalanti, le procedure di istruttoria, i regimi disciplinari e di tutela dei soggetti segnalanti.

12 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società (sia terze parti, sia società appartenenti al Gruppo):

l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi del D.Lgs. 231/2001.

La controparte contrattuale, inoltre, – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello, qualora presenti.

In caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, alla controparte contrattuale è richiesto di rispettare i principi del Codice Etico del Gruppo IVS. Infine, alla controparte è richiesto di operare in linea con quanto sopra indicato, a pena – nei casi più gravi - di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni.

13 Diffusione del Modello

La comunicazione del Modello verso l'esterno attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet aziendale), così come la formazione del personale, sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Modello da parte del management della Società e dei dipendenti con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo.

Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti, ciascun componente dell'organo sociale si impegna anche al rispetto delle previsioni in esso contenute.

Formazione e comunicazione ai dirigenti e ai responsabili di area e filiale

Il Modello è comunicato a tutti i dirigenti e responsabili di area e filiale.

I principi e i contenuti del D.lgs 231/01 e del Modello 231 sono inoltre divulgati mediante sessioni formative. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni competenti.

Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai

Il Codice Etico è affisso nelle bacheche aziendali e disponibile per la consultazione di ciascun dipendente che ne faccia richiesta il Modello. Sono, inoltre, organizzate sessioni formative, ferma restando l'obbligatorietà relativa al Codice Etico.

Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

La Società rende disponibile a tutti i dipendenti il Modello sul portale aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti i destinatari. La parte generale è resa disponibile sul sito internet www.ivsitalia.com. Le iniziative di formazione e informazione possono svolgersi anche a distanza mediante risorse informatiche.

14 Sistema Disciplinare

La definizione di un sistema disciplinare commisurato alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire:(i) all'efficacia del Modello e ii) all'efficacia del controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare previsto è idoneo a sanzionare le violazioni del Modello sia nei confronti soggetti in posizione apicale, che di soggetti subordinati. L'applicazione del sistema disciplinate è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento avanti alla competente Autorità Giudiziaria.

15 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello, a titolo esemplificativo:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, e al Codice Etico di Gruppo;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

Con riferimento alla procedura whistleblowing

- La messa in atto di azioni e comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- L'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- L'effettuazione in mala fede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società, costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore Commercio e Servizi nella versione attualmente vigente.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Amministratore Delegato, al Responsabile Risorse Umane l'avvio di un processo volto all'accertamento di presunti illeciti posti in essere dal dipendente, secondo i processi interni:

- (i) Nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto, sia accertata la violazione del Modello, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile Risorse Umane competente, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione;
- (ii) La sanzione irrogata è proporzionale alla gravità della violazione. Tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento; del grado di colpa; del comportamento complessivo del dipendente valutando la sussistenza di altri provvedimenti disciplinari; del livello di autonomia e responsabilità del dipendente; della gravità degli effetti della condotta censurata (inteso come livello di rischio cui la Società è sottoposta) ed eventuali circostanze particolari legate all'evento.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) al contratto di lavoro.

Il Responsabile Risorse Umane competente comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazioni con le relative motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

Sono inoltre rispettati gli adempimenti di legge per l'irrogazione delle sanzioni.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello 231, qualora la violazione sia accertata ai sensi del paragrafo 7.2 precedente, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto dalla legge e dai contratti applicabili, tenuto conto dei criteri di valutazione dettati al precedente paragrafo 7.2

Se la violazione del Modello fa venir meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa

Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio d'Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e, sentito il Collegio Sindacale, assume i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei propri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informerà il Presidente del Consiglio d'Amministrazione. Il Collegio Sindacale con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e, sentito il Consiglio d'Amministrazione, e assume i provvedimenti opportuni.