



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione, redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è un documento unitario composto da una parte generale e da una parte speciale; nonché da una serie di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili.

PARTE GENERALE

Indice

1. Premessa

1.1 Comunicazione all'Organizzazione IVE di adozione del Modello 231

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IVE srl

2.1 Principi generali

2.2 Destinatari del Modello

2.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.4 IVE srl e la controllante LECHLER S.p.A.

2.5 Corporate Governance e Processi Organizzativi

2.6 Individuazione dei rischi e Protocolli

2.7 Sistema integrato di gestione dei rischi

2.8 Formazione ed Informazione

2.9 Il Codice disciplinare

2.10 L'organismo di Vigilanza

2.11 Il sistema di allerta etico – il Whistleblowing

Appendice

Allegato 1: Elenco Reati 231

Allegato 2: Codice comportamentale e Sistema Sanzionatorio

Allegato 3: Policy Anticorruzione



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

1. PREMESSA

Il presente documento sintetizza i principi e i protocolli del Modello di Organizzazione e Controllo di cui IVE srl si è dotato per ottemperare a quanto previsto e richiesto dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello 231 adottato ufficialmente dalla Società è di tipo Semplificato:

“ d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, prevede nell’art. 30, comma 5 bis la definizione da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese.”

Il Modello 231 di IVE srl è stato ufficializzato in data 24 luglio 2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello 231 IVE è stato comunicato a tutta l’Organizzazione il 1 settembre 2015.

Con lo scopo di prevenire in particolare i reati in materia di sicurezza, salute sul lavoro ed Ambiente, la scelta societaria è stata quella di progettare e successivamente implementare un Sistema di Gestione Integrato partendo dal Sistema di Gestione per la Qualità Certificato **ISO 9001:2015**, già consolidato negli anni, ed estendendolo ai requisiti stabiliti dalle **ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 ed al Programma “Responsible Care” di Federchimica.**

Tale scelta mira a introdurre nel modello 231 della Società idonee misure di prevenzione per tali reati anche in linea con quanto stabilito dall’art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e dal D.Lgs.152/2006, come punto di efficacia esimente del Modello di Organizzazione e Controllo dalla responsabilità amministrativa dell’ente. Infatti il decreto presume come modello organizzativo idoneo il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza ed Ambiente come ispirato dai requisiti Normativi Gestionali, per le parti applicabili, alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza.

Tale scelta mira introdurre nel modello 231 della Società idonee misure di prevenzione a tali reati anche in linea con quanto stabilito dall’art. 30 del d.lgs 81/2008 e dal D.Lgs.152/2006, come punto di efficacia esimente del Modello di Organizzazione e Controllo dalla responsabilità amministrativa dell’ente.

Infatti il decreto presume come modello organizzativo idoneo il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza ed Ambiente come ispirato dai requisiti Normativi Gestionali, per le parti applicabili, alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza.

Revisioni del Modello 231 Ive S.r.l.:

Il MOGC è stato integrato per quanto riguarda l’elenco dei reati, indipendentemente dalla propria natura semplificata, a seguito di:

- 1. D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla corruzione nel settore privato”** ha modificato la fattispecie, rendendola più aderente alla realtà aziendale. La novella ha introdotto tra i reati-presupposto quello di **“Istigazione alla corruzione tra privati”** di cui all’art. 2635-bis c.c.;

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

2. **Legge 17 ottobre 2017, n. 161** che, in materia di immigrazione clandestina, ha comportato l'inserimento di tre commi all'art. 25-duodecies che prevedono la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di cui all'art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del D.lgs. n. 286/1998;
3. **Legge 20 novembre 2017, n. 167** *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"*. La novella ha introdotto nel D.lgs. n. 231/2001 l'**art. 25-terdecies** in cui sono richiamati e sanzionati i reati previsti in materia di razzismo e xenofobia. In particolare, l'art. 25-terdecies richiama il delitto di cui all'art. 3, comma 3-bis, della L. n. 654/1975, ora abrogato e sostituito dall'**art. 604 bis c.p.**;
4. **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, la quale non è intervenuta sul catalogo dei reati-presupposto del Decreto, ma ha comportato una significativa novità per quanto concerne il contenuto del Modello. L'atto normativo, 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"*, ha previsto l'estensione dell'istituto del **whistleblowing** anche ai dipendenti del settore privato e ha introdotto, all'art. 6, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater;
5. **D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 81**. *Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*.
6. **Legge n. 3/2019** (entrata in vigore il 31 gennaio 2019), in materia di *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* (c.d. Legge Spazzacorrotti). La novella *de qua* ha comportato, per quanto di interesse in ambito 231: i) la riforma del reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) ed il suo inserimento tra i reati presupposto "231"; ii) l'aumento di durata delle sanzioni interdittive nei confronti dell'ente per i reati contro la P.A. contemplati dall'art. 25 D.Lgs. 231/2001; iii) l'introduzione della procedibilità d'ufficio per i reati-presupposto di Corruzione tra privati ex art. 2635 c.c. e di Istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635 bis c.c.; iv) modifiche alle fattispecie di Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.) e di c.d. Corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Le principali novità introdotte dalla legge n. 3/2019 sono state oggetto anche di specifica informativa al board, trasmessa dall'O.d.V. il 6 febbraio 2019.

7. **Legge n. 39/2019** (entrata in vigore il 17 maggio 2019) recante la *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014"* che, con l'inserimento dell'art. 25 quaterdecies nel Decreto 231/01, ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse. La novella *de qua* è stata oggetto di apposita informativa inviata al C.d.A. e al Collegio Sindacale in data 6 giugno 2019.

8. **Legge n. 43/2019** (entrata in vigore l'11 giugno 2019), recante la *"Modifica all'art. 416 ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso"*. La novella ha comportato: i) la modifica della cornice edittale della fattispecie; ii) l'ampliamento dei soggetti attivi del reato ricomprendendo anche eventuali "intermediari" del politico interessato o dell'appartenente al sodalizio mafioso che si frappongono nel percorso genetico dell'accordo illecito e i soggetti

“appartenenti” alle associazioni di cui all’art. 416-bis c.p.; iii) la previsione di una aggravante ad effetto speciale che si configura nel momento in cui il politico coinvolto nello scambio illecito con l’associazione mafiosa sia risultato eletto nella relativa consultazione elettorale; iv) l’introduzione della pena accessoria dell’interdizione perpetua dai pubblici uffici nei casi di condanna per il reato previsto nell’articolo in esame.

9. **Legge n. 133/2019** (di conversione del D.L. 105/2019, entrata in vigore il 21 novembre 2019) recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. Il disposto normativo, rivolgendosi agli enti - sia pubblici che privati – *“da cui dipende l’esercizio di una funzione essenziale dello Stato ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale”* punisce chi fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero oppure omette di comunicare entro i termini prescritti dati, informazioni o elementi di fatto attinenti alla predisposizione e all’aggiornamento dell’elenco delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici o, infine ostacoli o condizioni l’attività di vigilanza ed ispettiva condotta dal Ministero per lo sviluppo economico.

10. **Legge n. 157/2019** (entrata in vigore il 25 dicembre 2019) di conversione del D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indefferibili”, c.d. Decreto Fiscale. La novella ha introdotto del D.Lgs. 231/2001 l’art. 25 *quinquiesdecies* rubricato “Reati tributari”.

11. **D.Lgs. n. 75/2020** (entrato in vigore il 30 luglio 2020) recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”, ossia il provvedimento normativo di recepimento della c.d. “Direttiva PIF”.

12. **D.Lgs. 184/2021** (entrato in vigore il 14 dicembre 2021) recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio" che, all’art. 3, introduce nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25 octies.1 in materia di "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

13. **Linee Guida di Confindustria** per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

14. **Legge 9 marzo 2022, n. 22** (entrata in vigore il 23 marzo 2022) recante «Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale» che prevede l’ampliamento del catalogo dei reati presupposto ai fini della responsabilità da reato degli enti, inserendo nel D.Lgs. 231/2001 gli artt. 25-septiesdecies («Delitti contro il patrimonio culturale») e 25-duodevices («Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici»).

15. **D.Lgs. n.156 del 04 ottobre 2022** Disposizioni correttive ed integrative del D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020, di attuazione della Direttiva (UE) 2017\1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il Diritto Penale. Il D.Lgs. n. 156 interviene anche sulla

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

responsabilità amministrativa degli enti in materia di delitti tributari riscrivendo, all'articolo 5, il comma 1 bis dell'articolo 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/8 giugno 2001.

16. D.Lgs. n. 19 del 02 marzo 2023

Provvedimento in merito alla "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 Novembre 2019 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere".

- Modifiche al testo dell'Art. 25-ter al comma 1
- Introduzione nell'Art. 25-ter del nuovo comma s-ter relativo al delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare
- Inserimento nell'Art. 25-ter del nuovo reato "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

17. Legge 3 marzo 2023 n. 17

Misure urgenti per impianti di interesse strategico nazionale

- Modifica Art. 15 del D.Lgs n. 231/2001 che disciplina a figura del "Commissario giudiziale", mediante interpolazione, al comma 1, della lettera b- bis)
- Modifica Art. 17 del D.Lgs n. 231/2001 sulla disciplina delle misure riparatorie, mediante inserimento del comma 1 bis
- Modifica Art. 45 del D.Lgs n. 231/2001 rubricato "Applicazione delle misure cautelari" mediante aggiunta di un nuovo periodo
- Modifica Art. 53 del D.Lgs n. 231/2001 regolante il sequestro conservativo, mediante inserimento del comma 1-ter.

18. D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

19. Legge 5 maggio 2023 n. 50 di conversione del D.L. n. 20 del 10 Marzo 2023

Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare

- Modifica Art. 12, commi 1 e 3 del D.Lgs n. 286/1998 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- Inserimento Art. 12-bis D.Lgs n. 286/1998 – Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina
- Modifiche Art. 22 del D.Lgs n. 286/1998 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

che hanno interessato le fattispecie di reato dell'Art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

20. Legge 14 luglio 2023 n. 93 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Introduzione della lett. h-bis) all'art. 171-ter, L. 633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore), richiamato dall'art. 25-novies, D. lgs. 231/2001 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

21. Legge 9 ottobre 2023 n. 137, di conversione del D.L. n. 105 del 10 Agosto 2023

Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione.

Inserimento Art. 353 c.p. – Turbata libertà degli incanti. Inserimento Art. 353-bis c.p. – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente. Inserimento Art. 512-bis c.p.) – Trasferimento fraudolento di valori.

22. Legge 27 dicembre 2023 n. 206

Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del Made in Italy

Modifica Art. 517 c.p. – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci

Inserimento Art. 517-quater c.p. – Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari tra i reati che consentono operazioni sotto copertura d'aparte degli Ufficiali di P.G.

23. Legge 8 agosto 2024 n. 112 (Legge di conversione del Decreto-legge 92\2024)

Introduzione, tra i reati presupposto di cui all'articolo 25 del D. Lgs. 231\2001, dell'articolo 314 bis del C.P. rubricato "indebita destinazione di denaro e cose mobili".

24. Legge 9 agosto 2024 n. 114

Abrogazione del reato d'ufficio (Art. 323 C.P.) richiamato all'articolo 25 del D. Lgs. 231\2001.

Modifica dell'articolo 346 bis C.P. "traffico di influenze illecite" richiamato dall'articolo 25 D. Lgs. 231\2001.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI IVE SRL

Il Consiglio di Amministrazione di IVE srl ha approvato con delibera in data 24 luglio 2015 il Modello di Organizzazione ai fini del D. Lgs. 231/01, in particolare a seguito delle nuove normative in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro (Legge 123/07 e D.Lgs. 81/08).

Il Consiglio di Amministrazione di Ive S.r.l. rivalida il modello di organizzazione, gestione e controllo, ex D.Lgs. 231 ogni qualvolta si renda necessario attualizzarlo per il recepimento di nuovi reati presupposto ovvero per variazioni di qualsiasi altro genere inerente la sua struttura.

2.1 PRINCIPI GENERALI

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti D.lgs 231/01 o il decreto) recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, introducendo nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette l'illecito, una forma di responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**, dell'ente di appartenenza che ne ha avuto interesse o ne ha tratto **vantaggio**.

I reati che ricadono sotto le disposizioni della normativa sono elencati nell'allegato 1.

I soggetti alla cui azione criminosa il decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare l'**art. 5** del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, 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 dei soggetti di cui alla lettera a).

Il legislatore ha dato 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 decreto dispone che, nel caso il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la società non risponde se prova che:

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 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 ad un "organismo" dell'ente 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 sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

L'art. 7 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 direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno (salvo prova contraria) assolti se l'ente ha adottato efficacemente il modello organizzativo.

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla società è, inoltre, necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere 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"**.

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle **pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- quelle **interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

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.

- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la **confisca del prezzo o del profitto** del reato, ovvero per equivalente, che viene **sempre** disposta con la sentenza di condanna.

Perché siano efficaci i modelli - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere delle procedure, istruzioni e disposizioni idonee ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Alla luce di quanto sopra, la Società, anche nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confindustria.

Eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida non ne inficiano comunque la correttezza di fondo e la validità.

Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di definire, applicare e aggiornare le regole del governo societario, nel consapevole rispetto delle normative vigenti, di determinare le linee strategiche delle Società del Gruppo, di verificare il sistema dei controlli necessari per monitorare l'andamento societario.

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità e il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito alle modifiche ed integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

E' competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso Consiglio si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve, altresì, garantire l'implementazione e il rispetto effettivo delle procedure nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

2.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari interni:

- Organi societari;
- Tutti gli esponenti aziendali (dirigenti e dipendenti) a prescindere dall'inquadramento contrattuale, anche distaccati in altre sedi della Società per lo svolgimento dell'attività, tra i quali si ricomprendono i lavoratori somministrati per tutta la durata della somministrazione a favore della società;
- Tutti coloro che collaborano con la Società in forza di rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto ecc.)

Destinatari esterni:

Dal momento che IVE si avvale anche della collaborazione di soggetti esterni (es. fornitori a diverso titolo), si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo tale da garantire un controllo sui rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione. Va tuttavia precisato che il rischio di commissione di un reato presupposto da parte del fornitore non è direttamente governabile da IVE perché, come ovvio, la Società non ha alcun potere di organizzazione sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa al massimo esercitare un'azione persuasiva fondata sul rispetto delle situazioni previste nel rapporto contrattuale. Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle best practice e dalle linee guida vigenti in materia, la gestione del rischio-reato connesso al fornitore, avviene secondo il principio di formalizzazione e tracciabilità dei rapporti contrattuali con terze parti e mediante l'introduzione di clausole contrattuali che vincolino il fornitore al rispetto del sistema 231 di IVE per quanto rilevante. Inoltre, la selezione dei Fornitori di IVE viene condotta anche in virtù della loro affidabilità, competenza, professionalità, dei requisiti di rispettabilità della loro reputazione dal punto di vista etico.

2.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate, nelle Linee Guida di Confindustria, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di adottare sono qui di seguito elencate:

- identificazione dell'ambito di operatività aziendale da ricomprendere nel Modello e mappatura dettagliata delle attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto.

Particolare attenzione è posta alla:



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- individuazione dei rischi e protocolli;
- sistema integrato di gestione dei rischi;
- definizione delle modalità di formazione del personale;
- definizione dell'informativa da fornire agli *outsourcer* e agli altri soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

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

La **parte generale** descrive l'attuale struttura di IVE srl e l'organigramma della capogruppo LECHLER; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; il sistema di *corporate governance* ed i processi attuati al suo interno; 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** ha la finalità di definire linee e principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte dalla Società considerate a rischio, la commissione dei reati presupposti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

2.4 IVE srl e la controllante LECHLER S.p.A.

IVE srl è una Società che ha per oggetto: la fabbricazione anche per conto terzi ed il commercio di prodotti chimici: in particolare di vernici, pitture, smalti, colori, ed altri prodotti complementari e connessi ed in generale di ogni prodotto per la stampa, la verniciatura e la finitura delle superfici.

IVE S.r.l. ha:

- Sede legale e stabilimento in Seregno (MB) – via
- Deposito in Brugnera (PN) – via



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Unità locale a Foligno – via Bianca 29
- Unità locale a Como - via Cecilio 17

Ciascuna delle società controllate da Lechler S.p.A. è dotata di una propria autonomia giuridica, di un proprio organo amministrativo e di una propria struttura organizzativa correlata alle attività svolte dalla società medesima benché la definizione delle strategie delle controllate sia decisa dalla stessa Lechler all'interno della quale si trova, altresì, il gruppo dirigente responsabile del *core business*.

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è strutturato in ruoli istituzionali e operativi:

Consiglio di Amministrazione

Comitato Operativo IVE

Spetta al Consiglio di Amministrazione di IVE la definizione del quadro delle missioni interne ed il sistema dei poteri ritenuti necessari per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione di IVE ha conferito al Presidente i poteri necessari in coerenza con la natura e la complessità della Società.

IVE adotta un sistema di ***governance operativa*** ispirato ai seguenti principi e criteri:

- tutti i processi omogenei aventi rilevanza in termini gestionali/amministrativi sono ricondotti ad un unico responsabile di riferimento collocato formalmente in organigramma con esplicite missioni, responsabilità e deleghe assegnate;
- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte;
- le deleghe di funzione sono coerenti con le missioni assegnate e commisurate al perseguimento degli obiettivi aziendali nei termini della corretta gestione e dell'osservanza di norme e regolamenti;
- a ciascun dirigente e funzionario competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il *reporting* per linea gerarchica, la valorizzazione, valutazione e supervisione del personale assegnato, la cura e salvaguardia degli *asset* gestiti.

2.5 CORPORATE GOVERNANCE E PROCESSI ORGANIZZATIVI

Assemblea dei soci

L'Assemblea, tra le competenze previste dalla legge e dallo statuto assumono particolare rilevanza l'approvazione del bilancio, con la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, e la nomina degli Amministratori.

Consiglio di Amministrazione

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

La nomina del Consiglio di amministrazione è attuata in conformità alle disposizioni di legge e di statuto.

Al Consiglio competono:

fermi restando quelli ad esso riservati dalla legge e dallo statuto, i seguenti poteri:

- le scelte e le decisioni di strategia, di politica generale e di indirizzo gestionale della società e del gruppo;
- l'esame e l'approvazione di piani pluriennali degli investimenti e gestionali, di budget annuali e infra annuali; l'esame e l'approvazione di situazioni economico-finanziarie annuali e infra annuali;
- le decisioni e le deliberazioni su questioni, atti, azioni, problematiche sottoposte al Consiglio di amministrazione dal Presidente della società;
- l'acquisto, la permuta, la vendita di immobili; il conferimento dei medesimi in società costituite o costituende;
- la stipula, la modifica, la risoluzione di contratti di locazione finanziaria relativi a immobili;
- l'assunzione, la nomina, la revoca di dirigenti;
- l'acquisto, la permuta, la vendita di partecipazioni in altre società o imprese;
- l'iscrizione di ipoteche su beni di proprietà della società;
- l'assunzione di mutui passivi presso Istituti di Credito a medio termine;
- la richiesta di affidamenti bancari di importo superiore a € 1.500.000,00 (unmilione cinquecentomila, zerozero);
- la concessione di fidejussioni, avalli e comunque di garanzie a favore di terzi eccedenti i limiti previsti per i poteri con firma libera o congiunta, non considerate in queste le società controllate, collegate e consociate;
- ogni altro atto che comporti l'assunzione per la società di un'obbligazione o onere di importo superiore a quello previsto a firma congiunta del Presidente e del Direttore Area Finance della controllante Lechler S.p.A. .

Comitato Operativo IVE

Coinvolge della controllante Lechler S.p.A. le Direzioni Area Finance, Marketing, Operations, Purchasing&Logistics, la Funzione Human Resources e il Manager locale.

Il compito principale del Comitato è quello della gestione operativa della Società.

Organi delegati e deleghe

Al Presidente sono affidati tutti i poteri esecutivi necessari per la gestione aziendale nel quadro del piano strategico deliberato dal Consiglio.

Compete al Presidente ai sensi dell'art. 2381 c.c. di curare altresì che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società sia adeguato alla natura e alla dimensione dell'impresa.

Possono essere conferiti poteri a Dirigenti o a funzionari della controllante Lechler S.p.A. in relazione alla loro competenza, esperienza e ruolo, deleghe *ad acta* per la conduzione di specifici affari o per il compimento di determinati atti sociali.

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle istruzioni organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Collegio sindacale

IVE riconosce la rilevanza legale del ruolo del Collegio sindacale e attua la necessaria trasparenza dei criteri di nomina, nonché l'esigenza del rispetto delle cause di ineleggibilità e di decadenza dettate dalla norma. Richiede ai componenti insediati elevati requisiti morali, professionali e personali, indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla legge.

Società di revisione e controllo contabile

IVE ravvisa l'importanza della revisione e del controllo contabile a cui è tenuta in forza delle disposizioni del codice civile, quali garanzie della veritiera e corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria delle Società e quale supporto nella valutazione dei rischi inerenti i sistemi di controllo.

Per questo è stata incaricata dall'Assemblea la società di revisione Ernst & Young, la stessa procede anche alla certificazione del bilancio della società.

La responsabilità da reato nel Gruppo Lechler.

Il Gruppo Lechler è composto da Odescalchi S.r.l., società holding e da Rodari S.p.A., società sub holding, che detiene il capitale di Lechler S.p.A., società industriale, la quale a sua volta detiene partecipazioni in società commerciali, italiane ed estere.

Ciascuna delle società del gruppo è dotata di propria autonomia giuridica ed economica.

Sul piano operativo Odescalchi e Rodari sono prive di struttura operativa e di personale dipendente.

Il Gruppo in sé, considerato unitariamente solo nel profilo economico, non può essere ritenuto centro di imputazione della responsabilità da reato con riguardo al decreto 231/2001.

Per quanto riguarda le due società holding potrebbero eventualmente essere ritenute responsabili per il reato commesso nell'esercizio dell'attività di una controllata solo in questi casi:

- quando sia stato commesso uno dei reati presupposto, di cui al decreto legislativo 231/2001, nell'interesse o a vantaggio diretto della controllata o della controllante;
- persone fisiche, funzionalmente collegate alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto concorrendo allo stesso.

Le società del Gruppo Lechler hanno adottato un Codice Etico e Comportamentale nel fermo convincimento che l'adozione e la condivisione di principi etici ai fini della prevenzione dei reati presupposto, ai sensi del decreto legislativo 231, costituisca elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice etico ha il fine di raccomandare, promuovere comportamenti corretti e, in particolare, conformi a quelli previsti dal Legislatore e, nel caso di comportamenti non corretti, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

2.6 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI E PROTOCOLLI

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 si articola sono le seguenti:

a) l'identificazione dei rischi potenziali: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231;

b) la progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

2.6.1 Rischio accettabile

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Un rischio è ritenuto tale quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato proprio perché questa seconda via sarebbe eccessivamente onerosa).

Per i reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Per quanto attiene ai reati colposi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

2.6.2 Operatività

Il modello organizzativo di IVE mira a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal decreto 231. Determinante è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

Detto ciò, è comunque possibile che i reati presupposto siano commessi anche una volta implementato il modello.

Nel caso dei reati dolosi, l'agente deve avere voluto sia la condotta che l'evento, mentre nei reati colposi deve essere voluta la sola condotta, non anche l'evento.

2.7 SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo Lechler ha stabilito tra i propri principi organizzativi l'integrazione e la connessione tra competenze e funzioni e la valorizzazione delle risorse complessive dell'azienda. Avere orientamenti comuni nell'azione organizzativa permette, infatti, di mantenere un clima di lavoro sempre motivato.

Il Gruppo Lechler privilegia in ogni circostanza alti standard qualitativi con il costante e progressivo aggiornamento tecnologico dei prodotti. Attua e mantiene, per tutte le attività derivate dai processi di gestione del Finance, delle Risorse Umane, del Marketing, della Progettazione, della Produzione, del Controllo Qualità, della Commercializzazione e della Logistica, un sistema integrato per la qualità, la sicurezza e l'ambiente, allineato e certificato agli standard ISO e Responsible Care, con una importante attitudine al miglioramento attraverso un'attenta valutazione del Rischio in ogni suo processo attuativo. Il sistema integrato di Lechler Group è la concretizzazione del concetto di Qualità Totale.

In tale ottica, l'ambiente con il suo impatto sul sistema sociale, politico ed economico ha un'importanza fondamentale, soprattutto se consideriamo che le risorse naturali sono beni universali di cui tutti devono

disporre e, parimenti, tutti devono prendersene cura; così come le tematiche relative alla salute, alla sicurezza ed alla responsabilità sociale.

Lechler Group ha deciso quindi di implementare un sistema integrato già nel 2010, progettando ed ottimizzando i processi e razionalizzando la relativa documentazione, impegnandosi anche a certificare il suo Sistema Qualità.

Questa visione olistica del sistema integrato aziendale ha valorizzato l'intera organizzazione attraverso una più facile visibilità degli obiettivi comuni, l'unicità di gestione ed un unico riferimento per la documentazione e per la classificazione dei dati, l'ottimizzazione delle risorse, il contenimento dei costi ed una migliore integrazione delle competenze.

2.7.1 Il vantaggio di avere un Sistema integrato di gestione dei rischi

Il rischio di non essere compliance, ossia di non conformità alle norme, comporta per le imprese il pericolo di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative ovvero di autoregolamentazione, molte delle quali rientrano nel novero dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Avere una compliance integrata permette, invece, di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone e sistemi);
- migliorare efficacia ed efficienza;
- facilitare la condivisione delle informazioni, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di compliance.

Per dare concreta attuazione alla gestione integrata come sopra espressa sono stati definiti specifici meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati. La procedura IOLEC 4.3.1 rubricata pianificazione, identificazione del pericolo e valutazione del rischio definisce le tre metodologie di analisi dei rischi (contesti, sicurezza, ambiente) svolte dall'Organizzazione.

Nell'analisi ambientale vengono vagliati, con il supporto di indicatori e documenti analitici, aspetti diretti ed indiretti ossia quelli sotto il controllo gestionale dell'organizzazione e quelli dipendenti da terzi.

Nell'analisi del contesto, Lechler valuta se questo insieme di "condizioni lavorative e non" interne (fattori interni) o esterne (fattori esterni) all'Organizzazione sia in grado di influenzare l'operatività dell'azienda nel raggiungimento dei propri obiettivi in modo positivo (opportunità) o con risvolti negativi (rischi). I contesti possono spaziare negli ambiti più svariati: dai processi qualità, alle dogane, alla privacy.

Nell'analisi dei rischi per la salute e la sicurezza si considerano le mansioni rapportate all'ambiente lavorativo e agli incarichi, i pericoli a cui sono esposti i lavoratori e si valuta il rischio dopo l'applicazione di tutte le misure di riduzione che l'azienda può attuare. Viene quindi descritto come si opera nella valutazione del rischio delle mansioni. Seguono, poi, valutazioni per ciascun rischio specifico.

L'esistenza di un sistema integrato permette di evadere le richieste provenienti dall'O.d.V. in modo puntuale e celere, facilitando l'adempimento dell'attività di sorveglianza sull'efficacia del modello. L'interfaccia con l'Organismo di vigilanza il Direttore Operations nella sua funzione di Delegato alla sicurezza, l'RSPP come consulente del Datore di Lavoro e il RSGI per quanto riguarda le attività di Sistema e di controllo (audit

interni). Le attività su cui ha controllo l'O.d.V. sono facilitate dalla mappatura dei processi realizzata, a monte, dal Sistema Gestionale Integrato e costantemente aggiornata.

2.7.2 Compliance fiscale e sistemi di controllo

Nell'ottica dell'approccio integrato appena descritto, per prevenire i reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. n. 231/2001, è auspicabile far leva su quanto già implementato dall'Impresa ai fini: i della mitigazione del rischio fiscale, derivante dall'adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. "compliance fiscale");

ii dell'adeguamento ad altre normative.

La presenza di protocolli, opportunamente aggiornati con quanto previsto dall'art. 25-quinquiesdecies e integrati nei meccanismi di funzionamento, consente di creare efficienze e sinergie tra i vari sistemi di controllo.

Il d.lgs. 5 agosto 2015, n. 128 ha introdotto nel nostro ordinamento il regime di adempimento collaborativo (c.d. cooperative compliance), accessibile da parte delle imprese di maggiori dimensioni che si siano dotate di un efficace sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale.

Nell'ambito della gestione dei rischi è fondamentale adottare le seguenti misure di prevenzione:

- ✓ compiere un'analisi preventiva dei soggetti da considerare come potenziali fornitori; richiesta di documenti specifici quali: visura camerale aggiornata, polizza assicurativa e relativa quietanza di pagamento dell'ultima rata, durc, nominativo preposto, autodichiarazione resa in questi termini:

Autodichiarazione

- Il sottoscritto legale rappresentante _____ della società _____, CF _____, nato a _____ il _____, dichiara sotto la propria responsabilità:

- a. che nei suoi confronti non è pendente alcun procedimento per l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 3 della l. 27 dicembre 1956, n. 1423 (ora art. 6 del d. lgs. n. 159 del 2011) o di una delle cause ostative previste dall'art. 10 della l. 31 maggio 1965, n. 575 (ora art. 67 del d. lgs. n. 159 del 2011);
- b. che nei suoi confronti non è stata pronunciata sentenza di condanna passata in giudicato, o emesso decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per reati gravi che incidono sulla moralità professionale. È comunque causa di esclusione la condanna, con sentenza passata in giudicato, per uno o più reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- c. di non essere imputato per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- d. di aver ottenuto dichiarazione analoga alla presente dai propri dipendenti che saranno coinvolti in attività con la società IVE S.r.l.; in base a tali dichiarazioni, nessuno dei predetti soggetti risulta essere stato oggetto di procedimenti o aver subito condanne di cui a punti a), b) e c);
- e. di non essere mai stato, per quanto di sua conoscenza, segnalato all'Unità di informazione finanziaria (UIF) per asserita violazione della normativa anticiclaggio;
- f. di essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziali/assistenziali dovuti ex lege e di non aver riportato precedenti penali in materia fiscale e/o previdenziale;
- g. di non aver mai avuto controversie, di qualsiasi natura, con la società IVE S.r.l.;



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- h. di informare tempestivamente IVE S.r.l. qualora intervenga una qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato nella presente Scheda Fornitore;
- i. ai sensi della vigente normativa antimafia, che nei propri confronti non sussistono le cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Luogo e Data _____

Timbro e firma;

- ✓ evitare appalti a ribasso;
- ✓ prevedere l'esplicito divieto di subappalto.

Ciò è espressamente indicato in un articolo del testo contrattuale standard in vigore, come segue:

“Il servizio descritto nel presente contratto sarà gestito direttamente dall'Appaltatrice e non potrà essere ceduto direttamente o indirettamente sotto qualsiasi forma senza il preventivo consenso scritto della Committente.”

I processi dell'area finanziaria particolarmente rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto 231 si concretizzano anche mediante procedure preventive poste in essere dal credito: ai nuovi clienti esteri, quasi sempre, viene richiesto il pagamento anticipato, salvo non emergano sufficienti garanzie dalle informazioni commerciali rilevate da Software specifici, o dal responsabile commerciale di zona.

Ci sono casi in cui i pagamenti avvengono contro documenti CAD/lettera di credito: in particolar modo per le Società con sede in Egitto ed in Arabia.

2.7.3 Gestione del rischio di malattie professionali ed infortuni

La legislazione prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c., d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche) detta principi cogenti e adempimenti organizzativi obbligatori ai fini della gestione dei rischi. Il legislatore ha seguito un approccio sinergico in tema di sistemi di minimizzazione e gestione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori intrecciando la disciplina prevenzionistica del decreto 81 con quella della responsabilità degli enti. L'articolo 30 comma 5 del decreto 81 afferma che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi di controllo del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Linee guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007 o UNI 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente della responsabilità da reato dell'ente. Nel caso fosse necessaria l'adozione di ulteriori misure di sicurezza rispetto a quelle descritte nel documento di monitoraggio dell'RSPP, il processo Lechler prevede che quest'ultimo sottoponga al Delegato la motivata necessità di misure integrative ed interagisca con le funzioni preposte per l'attuazione, al fine di adeguare le condizioni di sicurezza.

IVE pone in essere una serie di attività tese ad attuare efficacemente il modello ed a garantire il miglioramento continuo, nel tempo, dei livelli di sicurezza: principio generale ed obbligo operativo.

Con particolare attenzione all'articolo 30 del citato decreto 81 si evidenzia che, in relazione al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature ed impianti la formalizzazione richiesta ex lege viene garantita dalla marcatura CE debitamente espressa sia sul macchinario che nei documenti ad esso attinenti (libretto d'uso, manutenzioni ordinarie e straordinarie); le attrezzature più risalenti nel tempo,

dunque non rispondenti a questo standard (marcatura CE) sono state oggetto di valutazione specifica sia interna che esterna ad opera di una società specializzata, la quale ha dato peculiari indicazioni per adattare la macchine ai requisiti richiesti.

La Valutazione dei rischi di esposizione dei lavoratori ad agenti chimici pericolosi è ben dettagliata del documento redatto ai sensi del D.Lgs. 81/08, Titolo IX capo I. Il documento di valutazione dei rischi è stato elaborato secondo la metodologia CHEMICAL EXPOSURE OPERATING EVALUATION® (CHEOPE-CLP). Gli agenti chimici sono tutti gli elementi o composti chimici utilizzati o smaltiti (compreso lo smaltimento come rifiuti), mediante qualsiasi attività lavorativa.

Tra di essi si distinguono gli agenti chimici pericolosi, ovvero quelli che soddisfano i criteri di classificazione come pericolosi in una delle classi di pericolo fisico o di pericolo per la salute di cui al regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, indipendentemente dal fatto che tali agenti chimici siano classificati nell'ambito di tale regolamento.

Nella valutazione del rischio da esposizione ad agenti chimici occorre prendere in considerazione anche gli agenti che possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro nonché gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale.

In particolare occorre riferirsi a sostanze e preparati:

- a) esplosivi
- b) comburenti
- c) estremamente infiammabili
- d) facilmente infiammabili
- e) infiammabili
- f) molto tossici
- g) tossici
- h) nocivi
- i) corrosivi
- j) irritanti
- k) sensibilizzanti
- l) cancerogeni
- m) mutageni
- n) tossici per il ciclo riproduttivo

Sono invece esclusi dal campo di applicazione del Titolo IX Capo I sostanze e preparati che siano solo:

- o) pericolosi per l'ambiente.

L'analisi del rischio di esposizione ad agenti cancerogeni, ove pertinente, è stata già effettuata ai sensi del D.Lgs. 81/08 Titolo IX Capo II e riportata all'interno della valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro, con compilazione del registro degli esposti e conseguente invio dello stesso agli organi preposti.

Sebbene la metodologia CHEOPE CLP valuti che per $IR > 4$ è molto probabile che il pericolo possa essere definito non irrilevante per la salute / non basso per la sicurezza, Lechler decide in via maggiormente cautelativa di considerare il valore dell' $IR = 3,0$ (valore soglia) come limite discriminante tra irrilevante per la salute/basso per la sicurezza e non irrilevante per la salute/non basso per la sicurezza. Decide altresì di adottare, ai fini della protezione dei lavoratori e in via totalmente conservativa, sempre tutte le misure di prevenzione e protezione idonee ogniqualevolta l'indice di rischio determinato risulti superiore a 1,6.

Una volta valutato il rischio di esposizione ad agenti pericolosi come "non basso per la sicurezza" ovvero "non irrilevante per la salute", occorre identificare le misure atte alla riduzione del rischio.

Come da art. 225 sono individuati provvedimenti (da adottare in ordine di priorità e in aggiunta alle misure generali valide per tutte le situazioni – art. 224) quali:

- a. progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;
- b. appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;
- c. misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;
- d. sorveglianza sanitaria dei lavoratori ai sensi degli artt. 229 e 230.

Secondo quanto previsto dagli artt. 229 e 230 del D.Lgs. 81/08, il medico competente, per ciascuno dei lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi, istituisce ed aggiorna una cartella sanitaria e di rischio custodita presso l'azienda, o l'unità produttiva ed effettua la sorveglianza sanitaria prima di adibire il lavoratore alla mansione, periodicamente ed alla cessazione del rapporto lavorativo.

2.7.4 Il nuovo preposto.

Le novità apportate dalla legge n. 215/2021 al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - con il DL 146/2021 - hanno ridefinito in modo importante nomina, ruolo e obblighi del preposto.

La prima novità riguarda l'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 (obblighi del datore di lavoro e del dirigente), dove viene introdotta la lettera b-bis relativa alla figura del preposto.

Nello specifico, tale integrazione prevede che datore di lavoro e dirigenti debbano:

"individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività".

Ciò introduce, dunque, l'obbligo penalmente sanzionato di nominare formalmente il preposto (o i preposti). Tale individuazione deve essere fatta in forma scritta poiché vi è la necessità di dare prova dell'adempimento in caso di ispezione, o peggior di infortunio.

Il D.Lgs. 146\2021 ha normato l'obbligo giuridico di intervento e di sospensione dell'attività dei lavoratori che non rispettino le disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei d.p.i. messi a disposizione, o che adottino comportamenti non conformi alle disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti. È opportuno (anche se non vi è obbligo specifico) che il preposto tracci in forma scritta questa attività di vigilanza, poiché potrà costituire una prova a proprio favore ed anche a favore dei dirigenti sul fatto che la sorveglianza sia sempre stata fatta in modo efficace.

IVE provvede a:

1. individuare e nominare i preposti;
2. informarli adeguatamente dei loro nuovi obblighi e delle modalità di comunicazione delle violazioni.

2.7.5 Luoghi di lavoro.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

L'analisi dei luoghi di lavoro viene svolta mediante l'utilizzo di una lista di controllo: check list (in formato prestabilito e diversificato per ogni reparto). Questa scheda era originariamente estesa solo alle apparecchiature/attrezzature/macchinari; successivamente è stata implementata anche con l'analisi dei luoghi di lavoro interni ed esterni ai singoli reparti. In ambito produttivo, viene compilata settimanalmente - salvo urgenze impellenti- dai preposti; questi poi fanno pervenire il documento al referente di fabbrica, ed al responsabile del sito. Costui, di concerto con l'RSPP, decide se far intervenire la manutenzione per rimediare all'evidenza segnalata oppure se formalizzare un mancato infortuni. I near miss sono correttamente registrati in SAP ed assegnati ad un preciso interlocutore. I documenti vengono digitalizzati ed archiviati in un disco condiviso (compresenza di archivio digitale e cartaceo).

L'RSPP informa il Delegato in merito ad ogni eventuale non conformità e quest'ultimo il Datore di Lavoro con cadenza trimestrale (così come specificamente previsto nel testo della Delega ex art. 16 DLgs 81/2008).

In azienda due rischi elevati sono quelli di incendio e di esplosione, ben considerati nel D.V.R. di riferimento, al fine di cercare di prevenire situazioni di pericolo per i lavoratori.

2.7.6 Agenti chimici.

L'ufficio sicurezza prodotto si occupa di gestire con apposite procedure, sia di laboratorio che di Sicurezza Prodotto, ogni formalità relativa agli agenti chimici.

2.7.7 Agenti fisici.

I documenti di riferimento sono quelli della valutazione dei rischi c.d. DVR, debitamente archiviati in un disco dedicato, con data certa e firma elettronica. La valutazione viene formalmente aggiornata ogni volta che i DVR debbano essere modificati per variazione dei rischi. Anche laddove un rischio non sia specifico dell'attività aziendale non si preclude la possibilità che sia comunque valutato come irrilevante o non pertinente.

2.7.8 Agenti biologici.

Non sono presenti agenti biologici connessi all'attività propria della Società presa in esame; l'unico agente biologico di cui ci tenere conto è la legionella, per implementazione di relativo DVR.

2.7.9 A riguardo delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Circa le misure di prevenzione si fa riferimento al c.d. Documento di Monitoraggio dove l'RSPP inserisce l'oggettivazione delle attività relative all'anno di riferimento (ricavata dai verbali dei TW8, AM di riferimento, riunioni con O.d.V.). Circa le misure di protezione il rimando è al manuale DPI, documento allegato ad una procedura specifica.

In caso fossero necessarie misure aggiuntive, di qualunque natura, (ad es. macchine nuove acquistate per ridurre un dato rischio, nuovi dpi ecc.) il tutto verrebbe documentato anche da un punto di vista del flusso autorizzativo interno tramite proposta di investimento o ordine di acquisto vistati da molteplici funzioni



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

aziendali a garanzia della segregazione dei poteri e dall'emissione, gestione ed archiviazione dei relativi documenti fiscali.

2.7.10 Attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso.

Circa le attività di natura organizzativa, quelle qualificabili nell'ambito della Manutenzione sono oggettivate mediante registrazione nel relativo Programma di Manutenzione condiviso tra le funzioni aziendali che lo devono conoscere per applicarlo fattivamente. Le attività di natura organizzativa rientranti nell'ambito del Monitoraggio sono formalizzate in apposita documentazione che viene allocata su disco di rete proprio degli addetti alla Sicurezza ed all'Ambiente.

Circa la gestione delle emergenze e del primo soccorso, esistono squadre i cui componenti sono nominati dal Datore di Lavoro. Idonei attestati indicano che i componenti delle stesse hanno fatto i corsi di formazione previsti ex lege nonché sessioni di formazione interne. Tutto ciò viene archiviato in un disco di rete dedicato.

2.7.11 Gestione degli appalti.

La gestione in parola gode di una procedura specifica ben strutturata e formalizzata.

Riunioni periodiche di sicurezza.

Sono almeno annuali, verbalizzate e poi distribuite ai partecipanti a mezzo email, sottoscritte in originale da questi ultimi e salvate in disco di rete condiviso.

2.7.12 Consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La consultazione avviene nel caso di modifiche significative del DUVRI e/o nelle nomine, come da art.50 D.lgs. 81/08.

2.7.13 Attività di sorveglianza sanitaria.

Opportunamente svolta del Medico Competente. La nomina del Medico da parte del Datore di Lavoro e la relativa accettazione dell'incarico vengono archiviate in disco di rete apposito. Il M.C. emette le idoneità per i singoli lavoratori ed espleta un sopralluogo almeno annuale negli ambienti di lavoro. Il verbale del controllo viene comunicato al Delegato ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. 81/2008. La sorveglianza sanitaria si esplica, altresì, nel coinvolgimento formale del MC nei documenti comprovanti le richieste di investimento in ogni caso in cui la Società intenda investire in macchinari/strumenti/impianti e quant'altro possa influire sulla graduazione del rischio esistente, generalmente inteso, ovvero reparto per reparto. Inoltre, il MC partecipa attivamente alle attività del Comitato Covid ed a ogni altra riunione convocata per la prevenzione aziendale della diffusione pandemica. Il M.C. interviene attivamente nella valutazione dei rischi.

2.7.14 Attività di informazione, formazione dei lavoratori ed addestramento.

L' RSPP viene informato dalla Direzione HR in merito ad ogni nuova assunzione; per l'occasione il soggetto entrante riceve un set di documenti standardizzato contenente indicazioni anche sulla sicurezza: piano vie di

fuga, prescrizioni, eventuali procedure su carrelli elevatori, dpi, linee guida per il contenimento del Covid-19 ecc.

L'aggiornamento formativo di coloro che sono già dipendenti è in capo ad HR e gestito, per quanto concerne le scadenze, sia per il tramite della piattaforma Zucchetti, sia per il tramite di controlli effettuati direttamente da HR. La Direzione HR fornisce all'RSPP i dati riepilogativi inerenti la formazione nell'anno di riferimento anche ai fini della redazione del verbale della riunione periodica ex art. 35 DLgs 81/2008.

2.7.15 Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

Tale verifica è conglobata nell'alveo della scheda menzionata ai punti precedenti. Saltuariamente viene espletato un audit da parte di RSGI, alla presenza del RSPP e dell'ASPP, con il coinvolgimento dell'RLS. Tale attività ha una formalizzazione anche digitale, i relativi report sono distribuiti alle parti interessate e conservati nell'ambito del Sistema Integrato.

2.7.16 Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.

L'Ats ha fornito un esaustivo elenco dei documenti da richiedere per essere perfettamente conformi ai dettami normativi. Ogni nuovo acquisto è accompagnato da idonee attestazioni; CPI ed AUA debitamente salvate nel disco di rete.

2.7.17 Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

La vigilanza sull'osservanza degli obblighi di legge, delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte dei lavoratori, delle imprese appaltatrici e di qualsiasi soggetto presente all'interno dell'organizzazione, viene svolta secondo le proprie responsabilità e competenze da vari soggetti quali RSPP, RSGI, Dirigenti e Preposti durante la normale attività lavorativa o in occasione di attività di controllo quali audit interni e sopralluoghi degli ambienti di lavoro.

2.7.4 Sistemi di certificazione

I sistemi di certificazione mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti.

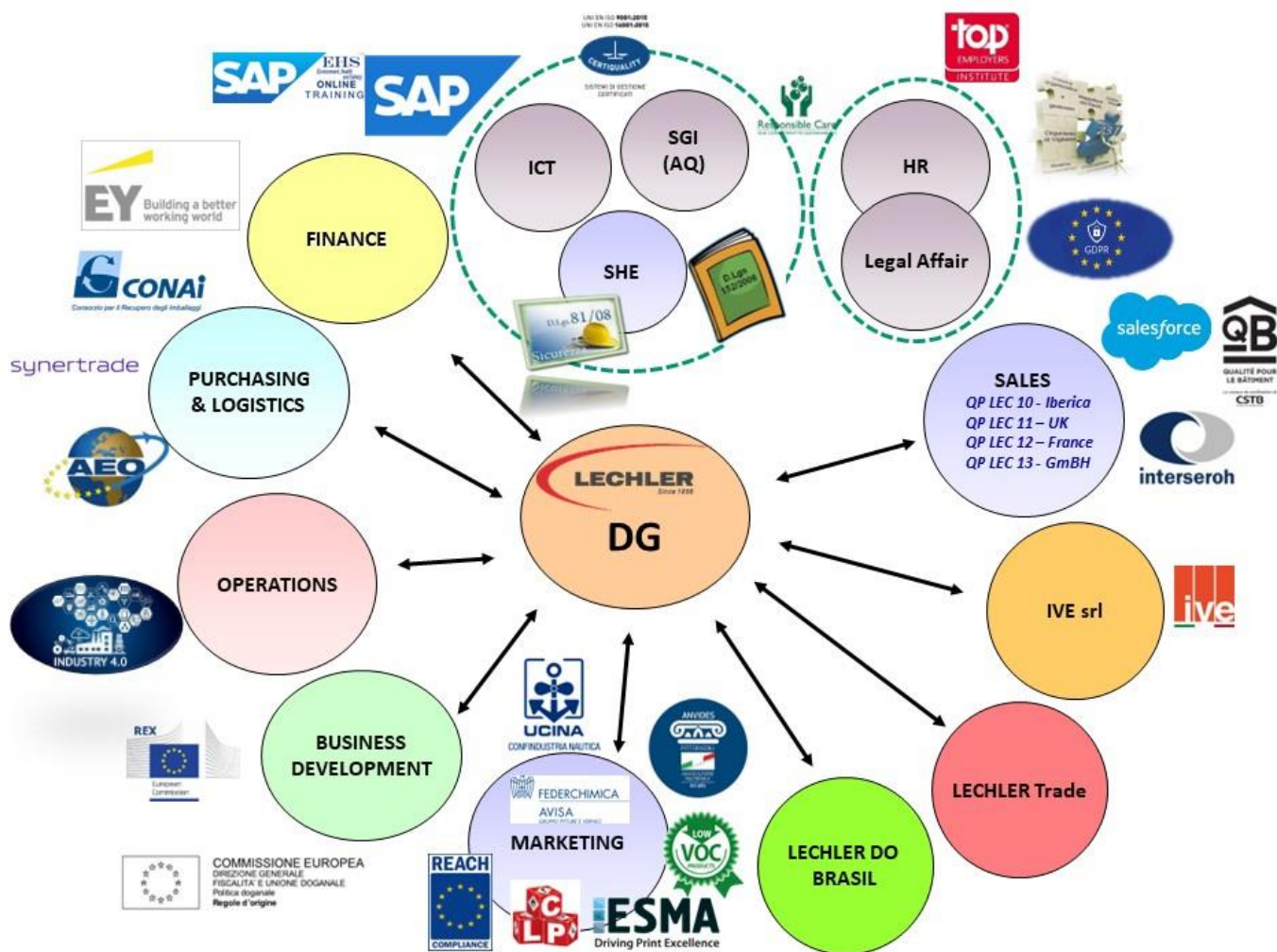
Hanno, dunque, una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231 i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione del modello, tali reati si siano comunque verificati.

In ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl



Il Sistema di Gestione Integrato di Lechler è strettamente connesso e fornisce garanzie alla corretta ed efficiente applicazione del presente Modello, come previsto dal D.Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni.

Il Sistema Integrato di Lechler Group favorisce, con l'attuazione di strumenti come Certificazioni ed Accredimenti nei vari contesti di applicazione, l'opportunità di sviluppo dei Business soddisfacendo i requisiti necessari e previsti dall'insieme di Normative cogenti applicabili nazionali ed internazionali, anche quelle a carattere volontario.

2.7.5 Modalità operative di gestione dei rischi

La gestione dei rischi è un processo decisivo che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate.

Lechler spa ha scelto di avvalersi della professionalità di un tutore/facilitatore metodologico: PLS, Gruppo erogante consulenza specifica sulla compliance aziendale.

Con il supporto di PLS, Lechler spa ha implementato un processo logico che muove dall'inventariazione degli ambiti aziendali di attività. In tale fase sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti per l'ente e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte,

risultino interessate da eventuali casistiche di reato. Nell'ambito del processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi poiché ognuno di essi può diventare a sua volta causa e generare, a cascata, il c.d. effetto domino.

In questo procedimento di revisione dei processi e delle funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio, tra cui possono rientrare anche coloro che siano legati all'Impresa da rapporti di parasubordinazione (ad esempio gli agenti).

Inoltre, le osservazioni svolte in relazione alla valutazione del rischio di commissione del reato da parte di consulenti e partner in genere, vanno estese ad ogni forma di appalto o contratto d'opera o di servizi.

Nello specifico, Lechler si è dotata di una strutturata procedura appalti: a ciascun potenziale fornitore vengono richiesti documenti specifici (dettagliati nel capitolo dedicato alla compliance fiscale ed ai sistemi di controllo) ed è di regola vietato il subappalto, salvo espressa deroga rilasciata per iscritto.

L'analisi dei rischi potenziali deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. La citata analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre ad una rappresentazione completa di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui l'azienda opera.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un livello accettabile: ciò si sostanzia nella definizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Nel caso di reati dolosi, il sistema non deve poter essere aggirato se non fraudolentemente; nel caso di reati colposi, il sistema deve risultar violato nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo.

Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- Un primo livello di controllo che definisce e gestisce i controlli insiti nei processi operativi e i relativi rischi. Questo livello si esplica nella sorveglianza posta in essere dai preposti e dai dirigenti ed oggettivata da schede di controllo periodiche.
- Un secondo livello di controllo svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia ed indipendenti dalle risorse interne coinvolte nel primo livello. Segnatamente, il RSPP provvede ad individuare i fattori di rischio ed a quantificarli nei Documenti di Valutazione del Rischio (DVR).
- Un terzo livello di controllo effettuato dal Responsabile del Sistema Gestionale Integrato, che fornisce valutazioni indipendenti sul funzionamento del complessivo sistema di controllo interno. Gli Audit sono svolti in modo imparziale.

Per quanto attiene ai reati dolosi.

La base su cui impiantare un sistema di controllo preventivo si origina da una precisa scelta aziendale.

All'interno del Codice Etico (di seguito anche Comportamentale o solo Codice) di Lechler viene fatto riferimento all'adozione di principi etici, di valori aziendali primari cui l'Impresa intende conformarsi operando una scelta atta a promuovere valori deontologici oltre che elevati standard di professionalità.

Lechler giova anche di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro nel quale vengono circoscritte le linee di dipendenza gerarchica ed i compiti.

I sistemi premianti dei dipendenti indirizzano le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento di obiettivi aziendali.

È prevista una separazione di compiti tra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio.

I poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali ed oggettivati da organigrammi e da procure specifiche all'interno delle quali vengono indicate le aree in cui è possibile agire e le soglie economiche di riferimento.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Sempre al fine di garantire un buon funzionamento del modello, particolare attenzione viene posta sulla comunicazione al personale e sulla formazione dello stesso. La comunicazione interna relativa alla pubblicazione dei documenti propri del Modello organizzativo viene divulgata anche sul sito internet aziendale. La formazione in ingresso, ad ogni nuovo assunto, viene fatta dall'ufficio legale in presenza, oppure mediante la fruizione di un video registrato accessibile su piattaforma dedicata; una formazione più estesa viene erogata dallo stesso presidente dell'Organismo di vigilanza una tantum a tutta la popolazione aziendale suddivisa in gruppi omogenei.

Infine, il sistema di controllo integrato considera tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione di situazioni di criticità.

In riferimento ai reati colposi.

Per i sistemi di controllo preventivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente valgono tutte le accortezze già espresse a riguardo dei reati dolosi, di cui si è fatta parola nel paragrafo precedente.

Segnatamente, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, viene prevista un'articolazione di funzioni chiare e formalmente attribuite. Lechler ha un Dirigente Delegato alla sicurezza, un RSPP, un ASPP, un Medico Competente e gli RLS ossia i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di prevenire illeciti ambientali, Lechler adotta procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25 undecies del decreto 231.

In particolare, monitora le attività di consuntivazione delle spese con specifiche procedure di approvazione ed effettua la valutazione ed il monitoraggio dei fornitori; assicura l'aggiornamento del modello alla normativa in essere.

L'Impresa organizza la formazione e l'addestramento secondo le esigenze rilevate e nel rispetto dei tempi di legge. Vengono tenute riunioni periodiche che tengono conto dei dettami legislativi e delle problematiche operative riscontrate. Vengono consultati gli RLS ed il medico competente al fine di individuare e valutare i rischi, nonché di definire appropriate misure preventive.

Il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Lechler, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute, sicurezza e ambiente, esercita una gestione operativa regolata. In questo senso, pone particolare attenzione riguardo:

- all'assunzione ed alla qualificazione del personale;
- all'organizzazione del lavoro;
- all'acquisizione di beni e servizi impiegati;
- alla manutenzione normale e straordinaria;
- alla qualificazione ed alla scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- alla gestione delle emergenze;
- alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi ed un sistema di monitoraggio sviluppato come segue: programmazione della frequenza delle verifiche, attribuzione di compiti e responsabilità esecutive, descrizione delle metodologie da seguire, modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Ogni azione è verificabile, documentata, coerente e congrua; i controlli sono formalizzati ed il sistema prevede l'applicazione del principio di separazione delle funzioni per cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

2.8 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

2.8.1 Formazione e informazione dei dipendenti

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, 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.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili di tutte le funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

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

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forze allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti viene consegnato un insieme informativo, contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il CCNL, il Codice Comportamentale, la Policy Anticorruzione, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d'aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi informatici (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione).

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata dall'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono l'insieme informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

2.8.2 Informazione a soggetti terzi

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e clienti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Comportamentale, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Comportamentale o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

2.9 IL CODICE DISCIPLINARE

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del Modello (o del Codice Comportamentale).

Tale sistema disciplinare costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal decreto.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai soggetti apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, laddove necessario, di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, Dipendenti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di Attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:

- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione del Codice Comportamentale;
- violazione della policy Anticorruzione.

2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore e/o del dipendente quale

l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un reato.

3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei reati, ovvero comportamenti di cui al precedente punto 1. commessi con dolo.

2.9.1 Sanzioni per il personale dipendente

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il sistema disciplinare previsto dal vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Comportamentale e delle procedure, regolamenti o istruzioni aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il Personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui agli artt. 50-51-52 del CCNL (quali rimprovero verbale e scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento, ecc).

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Il datore di lavoro, con il supporto del responsabile delle risorse umane, è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari ivi delineate, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

2.9.2 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Comportamentale e delle altre disposizioni, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

La Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. Nel caso in cui il comportamento del dirigente sia stato posto in essere contro la volontà della Società a vantaggio o nell'interesse del dirigente e/o di terzi, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

2.9.3 Sanzioni per gli amministratori

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Comportamentale, del Modello e/o relative istruzioni e disposizioni da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni non giustificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore.

Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

2.9.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura, outsourcing, mandato, agenzia, procacciamento di affari e consulenza, è l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Codice Comportamentale e/o le disposizioni applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Comportamentale, del Modello e/o delle relative disposizioni. La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

2.10 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per l'ottenimento dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, **sia affidato ad un organismo esterno alla Società (Organismo di Vigilanza Monocratico di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.**

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo posto all'"esterno" dei processi aziendali che, con il presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, è appositamente istituito con collocazione in staff al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative aziendali.

Per svolgere al meglio i compiti previsti dal Decreto, l'OdV può, al proprio interno, fissare specifiche funzioni e attività in base alle specifiche competenze dei membri.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione.

Funzioni e poteri dell'OdV

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

- a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b. sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. sull'opportunità di aggiornamento delle disposizioni e delle norme di comportamento del Modello.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- attivazione di ogni strumento di controllo ritenuto opportuno;
- ricognizioni dell'attività dell'Azienda ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni di cui è destinatario secondo le norme del Modello;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D. Lgs. 231/2001 e proposta di eventuali sanzioni disciplinari;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni.

2.11 Il sistema di allerta etico - il Whistleblowing

Lechler S.p.A. e le società del Gruppo, tra le quali si annovera Ive srl, hanno adottato specifici canali attraverso i quali possono essere inviate le segnalazioni whistleblowing, garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalanti, delle altre persone coinvolte e del contenuto delle segnalazioni.

Il documento di riferimento è la "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo (Whistleblowing)", aggiornata in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023 che ha interamente rivisto la disciplina in materia.

La Linea Guida ha il principale obiettivo di assicurare all'interno del Gruppo LECHLER l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o delle società del Gruppo LECHLER, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle Segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le Segnalazioni e, in particolare, dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei soggetti Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e s.m.i. e dal D. Lgs. 101/2018.

Le Segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D. Lgs. 24/2023, come di seguito indicati:

1. Lavoratori delle Società del Gruppo LECHLER, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, intermittente, accessorio nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
2. Lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo LECHLER;
3. Fornitori: lavoratori o collaboratori delle società esterne che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società del Gruppo LECHLER;
4. Azionisti da intendersi le persone fisiche che detengono azioni societarie delle Società del Gruppo LECHLER;

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza delle Società del Gruppo LECHLER.

Non esiste un elenco che indichi con chiarezza i reati o le irregolarità che possono costituire oggetto di Segnalazione.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 oggetto della Segnalazione possono essere comunicazioni aventi ad oggetto quanto segue:

1. illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
 2. violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 3. violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
 4. violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
 5. violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 6. violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
 7. violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
 8. violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
 9. violazione delle norme in materia di concorrenza;
 10. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;
 11. violazione delle norme in materia di mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società;
 12. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano negli ambiti sopra indicati;
 13. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società del Gruppo LECHLER.
- Al fine di circoscrivere concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi (non esaustivi) di violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione:
14. violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività delle Società del Gruppo LECHLER, ivi incluse quelle contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
 15. comportamenti illeciti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e Società del Gruppo) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale, di immagine e/o reputazionale per la Società del Gruppo LECHLER;
 16. l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e società del gruppo) commessi in danno della Società del Gruppo LECHLER, o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società stessa.

Il Segnalante precisa nella Segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza. In particolare, le Segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere al Comitato Segnalazioni, costituito dall'Ufficio Legale della Capogruppo, di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, tra cui:

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

1. l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
2. la descrizione chiara e completa del fatto;
3. l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il Segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato e indicare altri soggetti che ne sono a conoscenza.

È stata attivata la Piattaforma Informatica, accessibile dal sito web di LECHLER.

La Piattaforma Informatica permette di effettuare segnalazioni nelle seguenti forme:

1. scritta, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video;
2. orale, tramite una registrazione vocale. Attraverso la Piattaforma Informatica, il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Comitato Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è il Comitato Segnalazioni. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare uno dei componenti del Comitato Segnalazioni, la stessa sarà gestita dall'altro membro che non si trovi in conflitto e, quindi, con esclusione di colui al quale la Segnalazione stessa si riferisce.

Nella gestione delle attività operative il Comitato Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera; inoltre, nello svolgimento dell'istruttoria, il Comitato Segnalazioni può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Il Comitato Segnalazioni, pur rimanendo il soggetto competente della gestione delle Segnalazioni, affida lo svolgimento dell'istruttoria delle Segnalazioni aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo LECHLER competente, affinché svolga le attività di accertamento.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Comitato Segnalazioni riceva una Segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società del Gruppo LECHLER, questi dovrà: (i) trasmetterla al Comitato Segnalazioni all'indirizzo whistle_blowing_lechler@lechler.eu entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; (ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

La Segnalazione inviata attraverso la Piattaforma Informatica viene ricevuta dal Comitato Segnalazioni che valuta collegialmente se la stessa rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In tal caso, il Comitato Segnalazioni invia la Segnalazione entro 5 giorni dal ricevimento della stessa all'Organismo di Vigilanza di competenza per lo svolgimento della relativa istruttoria.

In ogni caso, il Comitato Segnalazioni rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

Il Comitato Segnalazioni verifica, quindi, l'ammissibilità della Segnalazione e, in particolare, (i) se non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023 perché non rilevante o

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

espressamente esclusa. oppure (ii) se la genericità del contenuto della Segnalazione non consente di comprenderne i fatti o se i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti.

Nel primo caso (Segnalazione che non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023), il Comitato Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente (es. Gestione del Personale di competenza qualora si tratti di una richiesta di carattere personale relativa al proprio rapporto di lavoro), la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel secondo caso (Segnalazione generica, non sufficientemente circostanziata o con allegati inconferenti), il Comitato Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Se la Segnalazione risulta ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il Comitato Segnalazioni avvia la fase di indagine e, a tal fine:

può richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;

può interloquire con il Segnalante, anche se anonimo, tramite la Piattaforma Informatica;

qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Comitato Segnalazioni ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il Comitato Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Comitato Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Al termine delle verifiche, il Comitato Segnalazioni:

archivia la Segnalazione in caso di infondatezza della stessa;

individua le azioni conseguenti da segnalare alle competenti strutture aziendali.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Comitato Segnalazioni fornisce riscontro al Segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante.

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui il Comitato Segnalazioni ritenga che la Segnalazione non sia ammissibile.

Tutte le attività svolte dal Comitato Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma Informatica, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se:

il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;

il canale interno attivato non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

il Segnalante ha effettuato una Segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto seguito (es. la Segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);

il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (es. uno dei componenti del Comitato Segnalazioni è coinvolto nella Segnalazione oppure le prove potrebbero essere occultate o distrutte);

il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante);

il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

APPENDICE

Allegato 1: Reati presupposto

Allegato 2: Codice comportamentale e Sistema Sanzionatorio

Allegato 3: Policy Anticorruzione

Allegato 1: Elenco dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/01.

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25, D.Lgs. 231/01).

- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni ai danni dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), anche nella forma aggravata (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Abuso di ufficio (art. 323 c.p.). Abrogato con Legge 9 agosto 2024 n. 114.
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- Frode nelle pubbliche forniture ex art. 356 c.p. (art. 24 D.lgs. 231/01);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale ex art. 2 L. 898/1986 (art. 24 D.lgs. 231/01);
- Peculato - ad eccezione del peculato d'uso - ex art. 314, c. 1, c.p. (art. 25 D.lgs. 231/01);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. (art. 25 D.lgs. 231/01);
- Turbata libertà degli incanti ex art. 353 c.p. (art. 24 D.Lgs. 231/01).
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente ex art. 353-bis c.p.) (art. 24 D.Lgs. 231/01).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);

- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p., commessa anche in modalità transnazionale ex art. 10 L. 146/2006);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990, commessa anche in modalità transnazionale ex art. 10 L. 146/2006);
- Delitti in materia di armi (art. 407, comma 2 lett. a) n. 5). c.p.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 43/1973).

4. Delitti contro la fede pubblica (art. 25 bis D.lgs. 231/01)

- Falsificazione di monete (art. 453 c.p.);
- Alterazioni di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D.lgs. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

6. Reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173 bis d.lgs.58/98);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra Privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 25-ter del nuovo comma s-ter)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 25-ter del nuovo reato).

7. Delitti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico(art. 25 quater D.lgs. 231/01)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies 1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato con finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi I e II (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (artt. 1 e 5 D.L. 625/79; art. 1 e 2 L. 342/76; art. 3 L. 422/89; art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999).

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.lgs. 231/01)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter, commi 1 e 2, c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1, c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

10. Abusi di mercato (art. 25 sexies D.lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

11. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).

12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.lgs. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter-1 c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.Lgs 231/2001)

- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);
- Frode informatica, quest'ultimo non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea, come già previsto dall'art. 24 del Decreto, ma anche "nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale" (art. 640 ter c.p.).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/01)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; reati puniti anche se commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, comma 1, lett. a-bis e comma 3 L. 633/1941)

- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, comma 1, L. 633/1941);

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma 2, L. 633/1941)

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter L. 633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies L. 633/1941)

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. 633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/01)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria commessa in modalità transnazionale (art. 10 L. 146/2006 e art. 377 bis c.p.);

- Favoreggiamento personale commesso in modalità transnazionale (art. 10 L. 146/2006 e art. 378 c.p.).

16. Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/01)

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico o abbandono di materiale ad altra radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie di animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)
- Scarico idrico in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137, comma 3, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137, comma 5, primo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137, comma 13, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico idrico in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata riguardante talune sostanze pericolose (art. 137, comma 2, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137, comma 5, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) in violazione dei divieti previsti dagli articoli 103 e 104 del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152.

Nel settore dei rifiuti, fondano la responsabilità dell'ente i seguenti reati:

- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 1, lettera a) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 1, lettera b) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 3, primo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, comma cinque, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo, comma quattro, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, comma 2, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

- Trasporto di rifiuti pericolosi senza formulario e mancata annotazione nel formulario dei dati relativi (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Spedizione illecita di rifiuti (art. 259, comma uno, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 1521)
- Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260 bis D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Nel settore dell'inquinamento atmosferico, fonda la responsabilità dell'ente il seguente reato:

- Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore (art. 279, comma 5, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Nel settore del commercio di specie animali e vegetali protette:

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, art. 2 e art. 6, L. 150/92);
- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3 bis, comma 1, L. 150/92);
- Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, L. 549/1993);
- Sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (art. 9 D.Lgs. 202/07);
- Sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (art. 8 D.Lgs. 202/07).

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/01).

- Occupazione e impiego di personale proveniente da paesi terzi senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare in forma aggravata (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 286/1998);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 286/1998).
- Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (Art. 12-bis D.Lgs n. 286/1998).

18. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. 231/01)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 3, comma 3 bis, L. 654/1975²).

¹ Nel Decreto n. 231/01 è ancora presente il riferimento all'art. 260 T.U. Ambiente. Tale norma, tuttavia, è stata abrogata dal d.lgs. n. 21/2018, c.d. "Riserva di Codice", ed il contenuto della stessa è confluito nell'art. 452 *quaterdecies* c.p.

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. lgs. 231/01)

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

20. Reati fiscali (Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinino un passivo fittizio uguale o superiore a 100.000,00 Euro (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinino un passivo fittizio inferiore a 100.000,00 Euro (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti sia per importi uguali o superiori a 100.000,00 Euro (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti sia per importi inferiori a 100.000,00 Euro (art. 8, comma 2 bis, D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro (art. 4 D. Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sull'Iva per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro (art. 5 D. Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione se commessa nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro (art. 10 quater D. Lgs. 74/2000).

21. Reati di contrabbando (previsto nel nuovo art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/01).

² Nel Decreto n. 231/01 è ancora presente il riferimento all'art. 3, comma 3 *bis*, L. n. 654/75. Tale norma, tuttavia, è stata abrogata dal d.lgs. n. 21/2018, c.d. "Riserva di Codice", ed il contenuto della stessa è confluito nell'art. 604 *bis* c.p.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);

22. Delitti contro il patrimonio culturale (previsto nel nuovo art. 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/01).

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (previsto nel nuovo art. 25 *duodevicies* D.lgs. 231/01).

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Allegato 2: Codice Comportamentale e Sistema Sanzionatorio

1. Introduzione

- 1.1. Premessa
- 1.2. Il Codice Comportamentale: finalità, destinatari e struttura
- 1.3. Diffusione e osservanza del Codice Comportamentale
- 1.4. Rapporti con i soggetti pubblici e privati
- 1.5. I principi di riferimento

2. Principi generali

- 2.1. Responsabilità, conformità a leggi e regolamenti
- 2.2. Modelli e regole di comportamento
- 2.3. Corporate Governance

3. Risorse umane e politica dell'occupazione

4. Conflitto di interessi

5. Procedure operative, scritture contabili e registrazioni

6. Rapporti intra-gruppo

7. Rapporti con l'esterno

- 7.1. Criteri generali
- 7.2. Rapporti con clienti
- 7.3. Rapporti con fornitori
- 7.4. Regali, omaggi, dazioni, promesse di favori, benefici e altre utilità
- 7.5. Politica Ambientale
- 7.6. Gestione delle informazioni

8. Informativa societaria

9. Sistema di controllo interno

10. Sistema sanzionatorio



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

1. Introduzione

1.1. Premessa

IVE S.r.l., richiamata la Legge n. 231/2001, ed a integrazione della propria Politica per il Sistema di Gestione integrato (Qualità, Ambiente, Sicurezza), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri Dipendenti, nel rispetto degli interessi legittimi delle collettività in cui è presente con le proprie attività, ha ritenuto di procedere all'adozione del Codice Comportamentale (di seguito per brevità il "Codice") della controllante Lechler S.p.A. .

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che essa possa costituire un valido elemento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di IVE, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, i comportamenti richiamati nel presente Codice nonché nel fermo convincimento che l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto, ai sensi del decreto legislativo 231, costituisca un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Ciò darà garanzia di una duplice funzione: la diffusione di criteri omogenei e trasparenti per lo svolgimento delle mansioni affidate, nonché contribuire alla creazione di un sistema idoneo alla determinazione di un modello di prevenzione anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il Codice etico di IVE è teso a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto dal Legislatore e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

1.2. Il Codice Comportamentale: finalità, destinatari e struttura

IVE (di seguito anche la Società) adotta il presente "Codice", da intendersi come documento ufficiale, che esplica i valori a cui tutti i portatori di interessi devono adeguarsi, siano essi dipendenti, fornitori, clienti, collaboratori a vario titolo o Amministratori, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno.

La conoscenza e l'osservanza del "Codice", opportunamente pubblicizzato da IVE, da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa a favore della Società, sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della stessa.

Il "Codice" costituisce presupposto e riferimento sia del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche, sia del sistema sanzionatorio, integrando il quadro normativo al quale Lechler è sottoposta.

Il Codice Comportamentale è costituito:

- dai principi etici generali, che individuano i valori di riferimento nelle attività/processi aziendali;
- dai criteri di condotta che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del "Codice" sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice" e per il suo continuo miglioramento.

Il Codice, in relazione ai reati dolosi:

- prevede il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera (si legga, in particolare, il paragrafo 2.1);
- ogni operazione ed ogni transazione devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittimi, coerenti e congrue (approfondimento al punto 5, a seguire);
- determina principi base da seguire quando si intrattengono rapporti con gli interlocutori esterni: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti o interlocutori commerciali privati (paragrafo 7).

IVE, in relazione ai reati colposi, palesa i principi ed i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

1.3. Diffusione e osservanza del Codice Comportamentale

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del "Codice" tra tutti i soggetti operanti nella sua sfera di attività (es. Amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, partner commerciali e finanziari, consulenti, clienti e fornitori), richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari e/o contrattuali. Tali soggetti sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del "Codice" (chiedendo e ricevendo dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito al contenuto), ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e/o violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

La Società inoltre promuove la diffusione e la conoscenza del "Codice" mediante la formazione/informazione e la sensibilizzazione ai propri dipendenti ed a terzi in genere.

1.4. Rapporti con i soggetti pubblici e privati

La condotta della Società è indirizzata alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti di tutti i soggetti pubblici e privati (individui, gruppi, aziende, istituzioni), che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che la stessa pone in essere.

1.5. I principi di riferimento

La Società impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle Leggi, delle Regole di mercato e dei Principi ispiratori della concorrenza leale.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle Leggi e delle Normative vigenti.

Conformità alle Leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione sono i principi etici a cui la Società si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per i soci e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Tutti coloro che operano nella Società, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

2. Principi generali

2.1. Responsabilità, conformità a Leggi e Regolamenti

Nella realizzazione della Missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del "Codice" devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

La Società ha come principio imprescindibile l'osservanza di Leggi e Regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare nel rispetto dell'ordine democratico ivi costituito, in conformità ai principi fissati nel Codice ed alle procedure del Sistema Gestionale Integrato (S.G.I.).

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per la Società e caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

Gli Amministratori ed i dipendenti della Società, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere e osservare le Leggi ed i Regolamenti vigenti.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

I rapporti con le Autorità di quanti operano per conto di IVE devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle Leggi e delle Normative e delle loro funzioni istituzionali.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle Leggi e dei Comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere si dovranno richiedere adeguate informazioni alla Società.

2.2. Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della Società.

I comportamenti e i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse della Società, all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati ai principi della trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio e reciproco rispetto.

In tale contesto i Dirigenti/Manager ed i Responsabili, devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane della Società, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del "Codice", alle procedure del Sistema Gestionale Integrato e/o ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario. IVE dedica la massima attenzione al rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo. La Società pone in essere nei confronti di tutti gli *stakeholders* relazioni professionali improntate al rispetto della dignità umana e delle garanzie fondamentali riconosciute dalle leggi nazionali e sovranazionali a tutti gli uomini.

La Società ispira la propria identità al principio per cui la dignità umana è inviolabile e deve essere rispettata e tutelata (art. 1 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea).

Da ciò scaturisce che IVE si impegna ad offrire a tutte le proprie risorse umane un ambiente di lavoro positivo e stimolante, garantendo a tutti i dipendenti il riconoscimento ed il rispetto della loro dignità, dei propri diritti, della propria diversità culturale e individuale cercando nel contempo di creare una forte cultura di gruppo.

- Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.
Il sistema di verifica e risoluzione dei reclami attuato nei confronti dei clienti deve permettere che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione chiara, costante, tempestiva e conforme con la procedura del S.G.I. vigente.
- Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle pari opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.
Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e la Società.
- Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente.
- Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del "Codice" sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della *Vision e della Mission* della Società, volte a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.
- Il principio di reciproco rispetto comporta la non discriminazione di qualsivoglia diversità (fisica, culturale, religiosa ecc..) così come la collaborazione tra le varie Funzioni aziendali indipendentemente dalle gerarchie.

La Società intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

La Società nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare **Sicurezza e Ambiente**.

I principi ed i criteri fondamentali che IVE adotta in relazione ai reati colposi, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008, si esplicitano in diverse azioni:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Le Risorse Umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo della Società, che pertanto ne tutela e ne promuove la crescita professionale, allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute

2.3. Corporate Governance

Il sistema di *Corporate Governance* adottato da IVE è volto ad assicurare la massima e la più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un contemperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Il sistema risulta orientato a garantire una conduzione dell'impresa responsabile e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i soci e del perseguimento delle finalità sociali.

I componenti degli Organi societari devono improntare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle attività da loro svolte. A loro è altresì richiesto:

- un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che la Società fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni Pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.
- la partecipazione assidua e informata all'attività della Società; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le Leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni riservate e di segreto industriale.
- Il rispetto della Normativa vigente e dei Principi contenuti nel presente "Codice".

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

IVE adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenza.

3. Risorse Umane e Politica dell'occupazione

La Società riconosce il valore delle Risorse Umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Società ai propri Amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, e assicurare che questi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la stessa si ispira, la Politica societaria è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche di cui sopra.

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dalla Società, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo di qualsivoglia natura e agevolazioni di ogni sorta: ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, così come ogni forma di favoritismo, sono vietati nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento.

Chi può influire sulla selezione di personale non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma ricevute, a favore o a danno di partecipanti o interessati.

L'assunzione di un proprio familiare, parente, convivente o amico deve avvenire conformemente alle norme e procedure previste e applicate in materia di selezione e assunzione di personale.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

La gestione del rapporto di lavoro, perseguendo un'organizzazione per obiettivi, è orientata a favorire la crescita professionale e le competenze di ciascun dipendente, anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione ovvero di piani di formazione.

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con essa, condizioni rispettose della dignità personale, nel rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile, e per prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno.

Nel rispetto della legislazione vigente (D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 *Codice protezione dati personali e GDPR Ue 679/2016*), la Società è impegnata ad assicurare la tutela della *privacy* in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con la Società, non comunicando né diffondendo, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

La Società è impegnata a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti.

Il Sistema di Gestione Integrato e le relative procedure sono finalizzati a garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto delle Normative vigenti in materia di prevenzione e protezione, ed a tal fine la Società promuove comportamenti responsabili e sicuri da parte di tutti.

Ogni dipendente è:

- tenuto a rispettare gli obblighi previsti dal "Codice" ed attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.
- tenuto a usare e custodire con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio.

- direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società.
- responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore, alle condizioni dei contratti di licenza e delle procedure interne aziendali (es. Disciplinare IT).
- tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Fatte salve le previsioni di Leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo degli stessi per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società.

4. Conflitto di interessi

La Società vuole instaurare verso i propri dipendenti un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel "Codice" che rappresentano i valori cui la Società si ispira.

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo della Società devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Società, o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse della Società, o che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine di Lechler.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel "Codice", risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità societaria.

Chiunque operi per la Società a vario titolo (Amministratori, dipendenti, collaboratori, ecc.), qualora dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi, è tenuto a informare tempestivamente la Società attraverso il proprio Responsabile gerarchico il quale è tenuto a informare l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare un conflitto di interessi, i dipendenti devono evitare in particolare di:

- svolgere attività che comportino rapporti d'affari con la Società o che si pongano in concorrenza con essa. *per attività si intende anche quella esercitata in qualità di Amministratore di società di persone o di capitali, di associazione o altri enti in genere;*
- assumere incarichi di responsabilità, di collaborazione o diversi, presso individui, società o organizzazioni con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari o che si pongono in concorrenza con essa o che abbiano un interesse economico in decisioni o attività inerenti al suo ufficio;
- stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui la Società intrattiene rapporti d'affari, a meno che le stesse "condizioni di maggior favore" siano praticate a tutti i dipendenti ovvero rientrino nell'ambito di normali pratiche/politiche commerciali;
- svolgere attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;
- accettare da soggetti diversi dalla Società retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio (è vietato sfruttare la posizione ricoperta nella Società per ottenere utilità che non spettano).

Chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società (ODV).

5. Procedure operative, scritture contabili e registrazioni

In materia di corretta gestione delle scritture contabili, IVE opera nel pieno rispetto delle normative vigenti in Italia - e nei paesi esteri, laddove applicabili - in ambito fiscale e tributario e si impegna a comunicare tempestivamente all'Amministrazione Finanziaria tutte le informazioni richieste dalla legge, secondo i termini dalla stessa previsti, al fine di garantire la corretta determinazione delle imposte.

La Società deplora qualsiasi forma di evasione o agevolazione all'evasione fiscale

Specifiche procedure, volte a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla Società, sono predisposte dalla Società in coerenza con il "Codice".

Coloro che operano nei processi aziendali, devono adottare ed attenersi alle procedure definite, formalizzate, ufficializzate all'interno del Sistema di Gestione Integrato della Società.

La loro corretta attuazione garantisce l'identificazione dei soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni. A tal fine, per garantire il principio di separazione dei compiti, le operazioni chiave sono svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, evitando l'attribuzione di poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Le procedure del S.G.I. regolano lo svolgimento delle principali operazioni e transazioni, garantendo l'evidenza dei principi di legittimità, autorizzazione, coerenza, congruità, corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Gli Amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano per la Società, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste, ed in particolare quelle nell'ambito delle proprie competenze e funzioni.

Le eventuali inosservanze delle procedure e del "Codice" compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Società e coloro che interagiscono con essa a qualsiasi titolo.

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti a effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente ed a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza costituiscono un valore fondamentale per la Società, anche al fine di garantire ai soci ed ai terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Tutte le operazioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento (ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua). Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

È vietato registrare nei conti aziendali false entrate o uscite economiche o procedere a operazioni di occultamento di fondi.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi a una adeguata documentazione (completa, chiara, veritiera, accurata e valida), mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. Nessun pagamento può essere destinato, in tutto o in parte, a fini diversi da quelli attestati dai documenti giustificativi e di supporto.

Nel caso di valutazioni di elementi economico-patrimoniali, la connessa registrazione dovrà rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal "Codice" e dalle procedure del S.G.I. è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Tali violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

6. Rapporti intra-gruppo

La controllante Lechler richiede alle Società del Gruppo:

- di uniformarsi ai valori del proprio “Codice” e di collaborare in modo leale per il perseguimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della Legge, delle Normative vigenti e delle procedure del S.G.I.;
- di evitare di porre in essere comportamenti che, ancorché adottati nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l’integrità o l’immagine di una delle società del Gruppo;
- cooperino nell’interesse degli obiettivi comuni, favorendo la comunicazione tra le Aziende del Gruppo, sollecitando e utilizzando le sinergie infragruppo;
- che la circolazione delle informazioni all’interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, avvenga conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell’autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

7. Rapporti con l’esterno

7.1 Criteri generali

I rapporti (e la correlata gestione delle risorse finanziarie) attinenti all’attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio (*che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, di istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche nazionali e di qualsiasi Stato estero*), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti devono essere intrapresi e gestiti nell’assoluto e rigoroso rispetto delle Leggi e delle Normative vigenti, dei principi fissati nel “Codice” e nelle procedure del S.G.I., in modo da non compromettere l’integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura deve essere posta in particolare nelle operazioni relative a: gare d’appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale, estera o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.

Nel corso di una trattativa d’affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali, dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A.

La Società non favorisce né discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

La Società non contribuisce in alcun modo, sotto qualsiasi forma, al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di Legge.

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l’adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni attribuitegli, deve essere comunicata al proprio Responsabile gerarchico, il quale è tenuto a informare l’Organismo di Vigilanza.

La disposizione non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

Il dipendente non costringe altri colleghi ad aderire ad associazioni di cui fa parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Al fine di non pregiudicare il corretto e normale svolgimento dell'attività produttiva, e fatto salvo quanto previsto nello "Statuto dei lavoratori", la Società vieta ai dipendenti di impegnarsi in attività politiche o di propaganda politica nei luoghi di lavoro.

7.2. Rapporti con clienti

Il rapporto corretto e trasparente con i propri clienti rappresenta un aspetto rilevante per IVE.

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere conformi alle procedure del S.G.I. e di conseguenza chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello della clientela diffusa, tali che la clientela possa adottare scelte consapevoli.

Al fine di garantire la massima trasparenza del rapporto con i propri clienti, IVE sottopone agli stessi una "Scheda anagrafica" nella quale viene richiesto di indicare una serie di informazioni utili ad identificare la controparte commerciale. La Società si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso la gestione e la risoluzione rapida di eventuali reclami, avvalendosi di procedure ufficiali ed appropriati sistemi di comunicazione. La Società tutela la *privacy* dei clienti secondo le Norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

7.3. Rapporti con fornitori

Le modalità di selezione del fornitore devono essere conformi alle Norme vigenti ed alle procedure ufficiali definite da IVE (S.G.I.).

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione in particolare di consulenti e/o collaboratori, la Società tiene conto dei rispettivi requisiti di moralità e professionalità.

Nella selezione del fornitore IVE dovrà tenere conto della capacità dello stesso di garantire l'efficacia del suo Sistema di qualità adottato, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

Le relazioni con i fornitori, inclusi i contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle Norme del presente "Codice" e sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte della Società anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

Lechler predispone procedure ufficiali per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione e qualifica del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

Le procedure interne (e il sistema delle deleghe) prevedono la separazione funzionale tra il richiedente della fornitura e colui che stipula il contratto, oltre a un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire la ricostruzione e la verificabilità di ogni operazione.

La Società, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, si impegna a promuovere il rispetto delle prescrizioni in materia ambientale.

Anche con l'apposizione di specifiche clausole contrattuali, la Società richiederà ai fornitori:

- un'idonea dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali e il loro impegno volto a evitare la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e disastri ambientali riconducibili all'attività dell'impresa fornitrice.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- L'assunzione di responsabilità diretta per l'operato di eventuali sub-fornitori in conformità alla procedura del S.G.I. "Gestione Appalti";
- di sottoscrivere una Scheda anagrafica idonea ad offrire un quadro: *i)* sulla propria organizzazione societaria (mediante l'individuazione del legale rappresentante e del *core business*); *ii)* su eventuali pendenze giudiziarie di rilievo ex D.lgs. 231/2001; *iii)* sull'osservanza degli obblighi di contribuzione previdenziali/assistenziali dovuti *ex lege* e sull'esistenza di eventuali precedenti penali in materia fiscale e/o previdenziale.

7.4. Regali, omaggi, dazioni, promesse di favori, benefici e altre utilità

La Società vieta a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni, benefici o favori non dovuti (sia diretti che indiretti e anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, pubblici dipendenti o soggetti privati, clienti e fornitori, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità sono consentiti nella misura in cui, di modico valore e nel rispetto delle normali pratiche commerciali e di cortesia, per natura e valore sono tali da non compromettere l'integrità, l'immagine, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti e tali da non poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

È fatto assoluto divieto di accettare o donare denaro o doni a esso equivalenti (es. buoni di acquisto beni).

Eventuali richieste od offerte (anche se non accettate) di denaro o di favori di qualunque tipo (compresi omaggi o regali di non modico valore), che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società nel contesto dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati italiani o esteri (es. clienti e fornitori) devono essere portate immediatamente a conoscenza del proprio Responsabile gerarchico, il quale ne darà immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

7.5 Politica Ambientale

Nell'ambito delle proprie politiche (Sicurezza SSL, Ambientale, Qualità, Responsible Care), la Società stabilisce il proprio impegno volto alla protezione ambientale e ad un uso sostenibile delle risorse, attraverso la ricerca del miglioramento continuo e il ricorso, ove possibile, delle migliori tecnologie disponibili per la salvaguardia ed efficienza energetica. La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della Normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

7.6. Gestione delle informazioni

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Società sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alle Leggi, ai Regolamenti e alle circostanze; sono tenuti a non divulgare, comunicare o richiedere indebitamente notizie, sui documenti, sul *know-how*, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali ed in generale su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare costituiscono informazioni riservate o segrete tutte le notizie di qualsiasi natura (tecnica, commerciale, organizzativa, ecc.) apprese nello svolgimento o in occasione di attività lavorative, la cui diffusione e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società e/o un indebito guadagno del dipendente.

Si intendono riservate anche le informazioni e notizie relative ai dipendenti (es. progressioni di carriera, retribuzione, situazioni personali).



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Società e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il dovere di riservatezza continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro fino a quando l'utilizzo o la divulgazione di informazioni o notizie possa recare pregiudizio agli interessi della Società, e il dipendente dovrà adoperarsi affinché siano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla *privacy*.

8. Informativa societaria

Nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, la Società fornisce in modo tempestivo e completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti.

Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia della correttezza dei rapporti:

- con i soci, che devono poter agevolmente accedere ai dati informativi, in accordo con la normativa vigente;
- con i terzi che vengono in contatto con la Società, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'Impresa;
- con gli organi di revisione contabile e di controllo interno, che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo;
- con le altre Società del Gruppo, anche ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni della Società.

9. Sistema di controllo interno

Nel rispetto della Normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali, orientate all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza e alla qualità, IVE attua, conformemente ai modelli di organizzazione adottati, la gestione ed il controllo a cui consegue l'adozione di misure idonee a garantire il rispetto delle Leggi e dei principi del "Codice", prevenire comportamenti illeciti, scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, la Società adotta un modello organizzativo che risponde alle prescrizioni del Decreto medesimo.

In materia di controllo interno, IVE adotta un apposito sistema integrato volto a verificare l'esatta applicazione dei modelli organizzativi e gestionali utilizzati, l'osservanza delle normative interne ed esterne, l'adeguatezza dei principi e delle scritture contabili. Tale sistema si avvale dell'attività di controllo svolta dalle funzioni operative, dalle funzioni preposte al controllo e dagli Organi di controllo istituzionali (Collegio Sindacale e Società di Revisione dei conti).

La Società promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Comportamentale da parte dei soggetti destinatari dello stesso.

Copia cartacea del "Codice" è distribuita a tutto il personale in organico (e successivamente in sede di costituzione di nuovi rapporti di lavoro).

Consigli e chiarimenti sui contenuti del "Codice" possono essere richiesti al ODV.

È compito del Consiglio di Amministrazione approvare il "Codice" e sue modifiche al fine di adeguarlo alla eventuale nuova Normativa rilevante e all'evoluzione della sensibilità civile. Ogni modifica e/o integrazione deve avvenire con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Datore di lavoro della Società provvederà, se del caso, ad emanare direttive per la corretta applicazione del "Codice".

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare con tempestività, verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente "Codice" e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio Responsabile gerarchico il quale è tenuto a informare l'Organismo di Vigilanza. La Società tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità (fatti salvi gli obblighi di legge).

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti alle sanzioni previste dal Sistema sanzionatorio.

IVE ha altresì implementato il proprio sistema di segnalazione interno così come descritto nella sezione dedicata al tema whistleblowing, all'interno del presente documento.

10 Sistema sanzionatorio

La previsione di un adeguato sistema disciplinare e di idonei meccanismi sanzionatori è un elemento qualificante del modello; IVE si assicura che questo sia adottato ma anche efficacemente attuato.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti del Codice Civile.

Il mancato rispetto delle misure di cui al modello organizzativo attiva il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Il sistema sanzionatorio è rivolto tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione, financo a terzi.

Segnatamente, l'attività peculiare svolta dagli apicali prevede sanzioni dedicate a queste figure, quali il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la decadenza/revoca della carica ricoperta.

Per quanto attiene alle violazioni del Codice etico e delle procedure ad esso collegate da parte dei sottoposti, si ritiene che la grave e persistente violazione delle norme del "Codice" lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro; sono previste azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dallo *Statuto dei Lavoratori* (a partire dall'articolo 7 da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni), dai contratti collettivi di lavoro applicabili e dai codici disciplinari adottati dalla Società.

Le sanzioni, comminate dall'Ufficio delle risorse umane, anche su istanza dell'Organismo di Vigilanza, con l'avallo del consiglio di amministrazione in taluni casi di significativa nota, spaziano da misure conservative, per le infrazioni di minor gravità, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra il soggetto agente e IVE, nel caso di violazioni più importanti.

Il sistema disciplinare è, altresì, rivolto ai terzi con i quali l'ente intrattiene rapporti. Le sanzioni indirizzate a questi ultimi si sostanziano nel richiamo al puntuale rispetto del modello, nell'applicazione di penali o nella risoluzione del contratto, a seconda della gravità della violazione considerata.

Il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge n. 300/1970 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione dai quali derivino o possano derivare sanzioni a carico della Società.

Il sistema disciplinare è permeato dal principio di proporzionalità e fondato sul contraddittorio: il soggetto interessato viene coinvolto, la contestazione è tempestiva e specifica e gli viene sempre data la possibilità di portare giustificazioni a difesa del suo comportamento.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Restano ferme le ulteriori responsabilità di carattere penale, civile e amministrativo che i comportamenti contro le prescrizioni del presente Codice possono configurare in capo al trasgressore.

Adeguate pubblicità preventiva delle fattispecie punibili viene data mediante l'affissione del Codice nelle bacheche pubbliche di IVE (fisiche e digitali).

Allegato 3: Policy Anticorruzione Ive S.r.l. approvata dal Consiglio di Amministrazione di Ive s.r.l. in data 28 novembre 2018

1. INTRODUZIONE



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

IVE S.R.L. (IVE o la Società), consapevole degli effetti negativi delle pratiche corruttive sullo sviluppo economico e sociale negli ambiti nei quali opera, è impegnata a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività. La prevenzione delle pratiche corruttive rappresenta per la Società, che delinea il suo agire ispirata dai valori di Legalità, Onestà, Correttezza, Conoscenza, Libertà ed Etica, oltre che un obbligo di natura legale, uno dei principi cui si impronta la sua attività.

La corruzione viene identificata dal Global Competitiveness Report elaborato dal World Economic Forum quale ostacolo principale nella conduzione degli affari, che espone le organizzazioni al rischio di non raggiungere i propri obiettivi operativi, di reporting e di compliance e costituisce una minaccia significativa alla crescita sostenibile, alla stabilità e alla libera concorrenza dei mercati.

La lotta alla corruzione deve, pertanto, essere inquadrata come uno dei principali obiettivi strategici delle aziende a livello mondiale.

IVE, persona giuridica italiana, è soggetta alla normativa nazionale, nonché alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle società e degli enti per una serie di reati presupposto, tra i quali, specificamente, i reati di corruzione.

E' opportuno, in aggiunta agli strumenti di *governance* già formalizzati, l'adozione di uno strumento che definisca i principi e le politiche da adottare nello svolgimento delle operazioni aziendali, affinché le stesse siano svolte nel pieno rispetto anche delle Convenzioni internazionali e delle principali normative internazionali volte a prevenire e reprimere la corruzione di pubblici ufficiali (e incaricati di pubblico servizio) e la corruzione tra privati.

Quale attuazione concreta del proprio impegno affinché la conduzione di tutti gli aspetti della propria attività avvenga nel rigoroso rispetto delle normative nazionali ed internazionali e dei regolamenti applicabili, fra gli altri, in materia anticorruptiva, IVE si è dotata di un Codice Etico che definisce i valori cui la Società si ispira per raggiungere i propri obiettivi e i principi rilevanti nella conduzione delle attività, e di un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Ad ulteriore conferma del proprio impegno contro le condotte illecite, con l'introduzione della presente "*Policy* Anticorruzione" (di seguito anche "*Policy*") la Società intende compendiare ed integrare in un quadro organico le regole di prevenzione e contrasto alla Corruzione già vigenti nella stessa, con l'obiettivo di elevare ulteriormente al suo interno nonché in tutti coloro che operano a suo favore o per suo conto la consapevolezza delle regole e dei comportamenti che devono essere osservati per escludere condotte corruttive di qualsiasi tipo, dirette e indirette, attive e passive, anche nella forma dell'istigazione, nonché, più in generale, garantire il rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dalle normative Anticorruzione applicabili.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE / DESTINATARI

La presente *Policy* è stata esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione di IVE e si applica al suo personale e a tutti coloro che operano a favore o per conto della stessa, nell'ambito delle attività svolte e nei limiti delle proprie responsabilità, incluso l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali (di seguito i "Destinatari"). L'attuazione della *Policy* è obbligatoria per IVE.

A partire dalla data di adozione della presente *Policy*, l'impegno all'osservanza delle normative Anticorruzione e dei principi di riferimento ivi contenuti da parte di terzi che operano in favore o per conto della Società sarà previsto da apposite clausole contrattuali oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Si precisa da ultimo che, qualora le disposizioni previste da una normativa locale di uno dei Paesi in cui la Società opera dovessero essere più restrittive della presente *Policy*, la stessa si impegna ad operare nel rispetto delle stesse.

3. LEGGI ANTICORRUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

Il numero di Paesi che hanno adottato normative anticorruzione che proibiscono e sanzionano i fenomeni corruttivi (nei confronti di propri Pubblici Ufficiali, di Pubblici Ufficiali di altri Paesi, a livello internazionale e tra privati) da parte di enti soggetti alla loro giurisdizione è in continuo aumento.

IVE svolge le proprie attività di *business* in differenti Paesi e giurisdizioni, risultando potenzialmente soggetta, unitamente al proprio personale, al rispetto delle normative italiane e dei Paesi in cui opera o potrebbe operare in futuro (qui di seguito “Leggi Anticorruzione”), ivi incluse quelle di ratifica di convenzioni internazionali, quali, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la Convenzione dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali del 1997 (le cui norme esecutive sono pienamente efficaci in Italia dal 2001);
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 e ratificata in Italia con Legge n. 116 del 2009;
- il D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti”;
- l’UK “Bribery Act”, emanato nel Regno Unito nel luglio 2011;
- la spagnola “Ley Organica” n. 5 del 22 giugno 2010.
- In Germania, la “Gesetz zur Bekämpfung der Korruption” entrata in vigore il 26 novembre 2015;
- in Francia la Legge 2016 – 1691, c.d. “Legge Sapin II” del 9 dicembre 2016.

Le Leggi Anticorruzione in sintesi:

- proibiscono i pagamenti effettuati sia direttamente sia indirettamente – inclusi quei pagamenti effettuati a chiunque con la consapevolezza che quel pagamento sarà condiviso con un Pubblico Ufficiale o con un privato – così come le offerte o promesse di un pagamento o altra utilità a fini corruttivi a Pubblici Ufficiali o a soggetti privati;
- richiedono alle società di dotarsi e tenere libri, registri e scritture contabili che, con ragionevole dettaglio, riflettano accuratamente e correttamente le operazioni, le spese (anche se non “significative” sotto il profilo contabile), le acquisizioni e cessioni dei beni.

La Società, al suo interno, ha adottato:

- il Codice Etico;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- la presente *Policy* Anticorruzione.

La violazione delle normative Anticorruzione può danneggiare gravemente la reputazione della Società e comportare un grave pregiudizio per le attività aziendali, quali sanzioni pecuniarie, l'interdizione dal contrattare con enti pubblici, la confisca del profitto del reato, richieste di risarcimento danni. Le persone fisiche possono inoltre essere condannate a pene detentive.

Tutti i Destinatari della presente *Policy* sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della stessa. Inoltre, i soggetti con responsabilità di supervisione e coordinamento sono responsabili di vigilare sul rispetto della *Policy* da parte dei propri collaboratori e di adottare le misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a leggere, comprendere ed osservare pienamente la presente *Policy* disponibile sulla piattaforma Intranet aziendale, seguendo il percorso in *Outlook*:

Cartelle → Cartelle Pubbliche → Tutte le Cartelle Pubbliche → Bacheca → O.d.V. - Ive → POLICY ANTICORRUZIONE.

Qualora fossero necessari chiarimenti rispetto al contenuto della *Policy*, ivi compresa la sua applicazione o l'applicazione della stessa rispetto alle disposizioni Anticorruzione di riferimento, e delle normative Anticorruzione italiane o del Paese in cui la Società opera, i Destinatari sono invitati a chiedere supporto all'Organismo di Vigilanza di IVE.

4. PRINCIPI GENERALI

In linea con quanto stabilito dal Codice Etico, IVE proibisce la corruzione senza alcuna eccezione. Segnatamente, la Società vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, sollecitare, istigare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità, a un Pubblico Ufficiale o a un privato (Corruzione Attiva);
- accettare la richiesta da, o sollecitazione da, o autorizzare / sollecitare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità da una qualsivoglia controparte (Corruzione Passiva);

quando l'intenzione sia:

- a. indurre un Pubblico Ufficiale a svolgere qualsiasi funzione di natura pubblica, o ricompensarlo per averla svolta;
- b. influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- c. indurre una qualsivoglia controparte privata a omettere o compiere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, ovvero ricompensarla per lo svolgimento degli stessi;
- d. ottenere o assicurarsi un vantaggio improprio in relazione alle attività d'impresa;
- e. violare le leggi applicabili.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

La condotta proibita include l'offerta o la ricezione, da parte di personale IVE (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto della Società (corruzione indiretta), di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività d'impresa, anche in relazione a condotte di mera istigazione che non trovino riscontro nella finalizzazione dell'atto corruttivo.

Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti, ma include anche, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- omaggi, sponsorizzazioni e liberalità;
- spese di ospitalità verso terzi, pasti e trasporti;
- forniture, incarichi professionali, opportunità di impiego o di investimento;
- condizioni commerciali di maggior favore;
- Pagamenti di facilitazione (anche conosciuti come *facilitation payments*);
- assistenza o supporto ai familiari;
- altri vantaggi o altre utilità;

se finalizzati ad un atto corruttivo.

Oltre al rispetto del Codice Etico e di quanto sopra enunciato, valgono i principi generali di seguito indicati, a garanzia di un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi:

- **Segregazione delle responsabilità:** lo svolgimento delle attività aziendali deve essere basato sul principio della separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di un soggetto diverso da chi la esegue operativamente e da chi la controlla.
- **Attribuzione di poteri:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; *ii)* chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate operazioni specificando i limiti e la natura delle stesse.
- **Imparzialità e assenza di conflitti di interesse:** i Destinatari della *Policy* devono operare con professionalità, trasparenza, imparzialità e nel rispetto della Normativa Anticorruzione, e devono segnalare tempestivamente ogni situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse.
- **Trasparenza e tracciabilità dei processi:** ogni attività deve essere verificabile, documentata, coerente, congrua e correttamente archiviata.
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati di corruzione.
- **Formazione del personale:** devono essere previsti specifici piani di formazione del personale in merito alle misure anticorruzione adottate dalla Società con particolare riferimento a coloro che operano nelle aree sensibili di seguito elencate.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- **Conoscenza dei *partner* commerciali:** ciascuna funzione aziendale responsabile di un determinato processo (cd. “*process owner*”) deve attuare, nell’ambito del processo di propria competenza, modalità appropriate (secondo criteri di ragionevolezza e di proporzionalità rispetto alla tipologia del rapporto da instaurare) volte a: *i*) verificare l’affidabilità, il profilo reputazionale e l’adeguatezza dei terzi con cui la Società sta valutando di instaurare un rapporto professionale o di affari, *ii*) prevedere specifiche clausole contrattuali che impegnino i terzi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nella *Policy*; *iii*) controllare l’effettività delle prestazioni rese dai terzi in esecuzione dei contratti stipulati con la Società, nonché accertare la debenza e la congruità dei corrispettivi da erogare.

5. AREE SENSIBILI

Con riguardo alla specifica attività di IVE sono da considerare “aree sensibili” che, anche solo in astratto, possono agevolare pratiche corruttive:

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Omaggi e spese di rappresentanza
3. Sponsorizzazioni
4. Contributi di beneficenza e iniziative *no profit*
5. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
6. Pagamenti di facilitazione
7. Rapporti con terze parti
8. Acquisizioni, fusioni e cessioni
9. RegISTRAZIONI contabili
10. Gestione delle risorse finanziarie
11. Selezione e assunzione del personale

5.1. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le interazioni con le Pubbliche Amministrazioni, possono creare potenziali situazioni di rischio per atti di corruzione intrapresi o tentati verso funzionari pubblici, i quali potrebbero richiedere benefici impropri per agire in modo non conforme ai propri doveri o in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio.

Le possibili interazioni con Enti o esponenti della Pubblica Amministrazione riguardano, principalmente le seguenti attività:

- *Ottenimento/rinnovo di provvedimenti amministrativi, licenze o concessioni*
- *Verifiche e/o controlli da parte della P.A.*
- *Rapporti con le Autorità Giudiziarie per la gestione di controversie giudiziali e stragiudiziali che coinvolgono la*

Società

- *Gestione delle attività finalizzate alla richiesta di erogazioni, contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici o altre agevolazioni e alla loro successiva rendicontazione.*

Tutti i rapporti del personale della Società che coinvolgono i Pubblici Ufficiali devono essere condotti in osservanza del Codice Etico e della presente *Policy* Anticorruzione rispettando i seguenti principi e *standard* minimi:

- il personale deve operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legislative e interne in materia;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza;
- è fatto divieto di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altra utilità a Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri;
- deve essere assicurata un'appropriata reportistica scritta e correttamente archiviata dei rapporti con i Pubblici Ufficiali;
- i soggetti abilitati a svolgere attività in rapporto con soggetti pubblici devono essere formalmente delegati al compimento di tali attività;
- gli incontri siano presenziati, ove possibile, almeno da due rappresentanti di IVE o da soggetti appositamente delegati.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche devono essere limitate alle funzioni aziendali/unità organizzative preposte e espressamente delegate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

5.2. OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA

Qualsiasi omaggio, vantaggio economico o altra utilità - inclusi trattamenti di ospitalità - può essere effettuato o ricevuto qualora rientri nel contesto di atti di normale cortesia commerciale e sia tale da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. È consentito solo se conforme alle procedure aziendali definite e non deve essere elargito/ricevuto se questo può comportare la violazione del divieto di corruzione previsto dalla Società o delle relative normative di riferimento.

Qualunque omaggio, vantaggio o altra utilità - inclusi trattamenti di ospitalità e spese di rappresentanza³ - effettuato direttamente o tramite terzi deve presentare le seguenti caratteristiche:

- non deve essere motivato dal tentativo di esercitare un'influenza illecita (es. come forma di elargizione verso terzi, pubblici o privati, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di chi ne è destinatario o indurlo ad assicurare un qualsiasi indebito vantaggio) o, comunque, essere tale da poter ingenerare nel beneficiario,

³ *Per spese di rappresentanza si intendono le spese per erogazioni a titolo gratuito di beni e servizi effettuate con finalità promozionali o di pubbliche relazioni e il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza in funzione all'obiettivo di generare, anche potenzialmente, benefici economici per l'impresa, ovvero sia coerente con le pratiche commerciali del settore (D.M. 19 novembre 2008).*

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

ovvero in un terzo imparziale, l'impressione che sia finalizzato ad acquisire, mantenere o ricompensare indebiti vantaggi o ad esercitare un'influenza illecita o impropria sulle attività o sulle decisioni del beneficiario;

- deve essere appropriato, ragionevole ed effettuato in buona fede;
- deve essere effettuato in relazione a finalità di *business* legittime ed essere di modico valore;
- non deve consistere in una somma di denaro (es. in contanti, assegni, bonifici, o in qualsiasi altra forma);
- deve essere in linea con le normative Anticorruzione, le leggi locali, i regolamenti applicabili e i protocolli aziendali;
- deve essere registrato in maniera accurata e trasparente e supportato da apposita documentazione;
- deve sempre essere autorizzato dalla posizione definita all'interno delle norme aziendali interne.

Qualunque omaggio, vantaggio o altra utilità, ricevuto dal personale della Società, direttamente o indirettamente (es. da familiari), deve rispettare i seguenti principi:

- deve rientrare nei limiti delle normali condizioni di cortesia ed essere di modico valore;
- non deve essere richiesto, preteso o accettato per compiere od omettere un atto relativo all'esercizio delle proprie funzioni.

Nel caso in cui il personale di IVE riceva offerte di omaggi, vantaggi economici o altre utilità - inclusi i trattamenti di ospitalità - che non possano essere considerati come atti di cortesia commerciale di modico valore deve rifiutarli e segnalarlo secondo le modalità previste dalla relativa procedura.

Per i limiti economici e di tipologia degli omaggi e delle spese di rappresentanza e alle relative modalità di effettuazione e rendicontazione si rinvia alla relativa procedura interna.

5.3. SPONSORIZZAZIONI

Le attività di sponsorizzazione si concretizzano in contributi a favore di un'attività o di una manifestazione avente come finalità la promozione sia dell'immagine di IVE, sia delle attività di *business* della stessa. Tali iniziative possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura. Al fine di evitare che possano essere considerate una forma dissimulata di conferimento di un beneficio ad una terza parte per ottenere un vantaggio per la Società, devono rispettare i seguenti principi:

- devono essere effettuate in coerenza con il *budget* approvato ed essere autorizzate nel rispetto di deleghe e procure assegnate nell'ambito della Società;
- i partner in contratti di sponsorizzazione devono essere enti o individui noti e affidabili;
- deve essere disciplinato l'*iter* di approvazione delle sponsorizzazioni e ai fini di tale approvazione vi devono essere un'adeguata descrizione circa la natura e la finalità della singola iniziativa, un'analisi sul potenziale *partner* del contratto di sponsorizzazione e la verifica della legittimità dell'iniziativa in base alle leggi applicabili;
- deve essere effettuata una verifica sui potenziali conflitti di interesse rispetto all'iniziativa che si intende sponsorizzare;

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- il contratto di sponsorizzazione deve essere redatto per iscritto e deve contenere:
 - l'impegno della controparte di utilizzare la somma pattuita esclusivamente ai fini dell'iniziativa;
 - un'adeguata descrizione circa la natura e la finalità della singola iniziativa, il corrispettivo, i termini e le condizioni di pagamento;
 - una clausola a carico della controparte al rispetto delle Leggi Anticorruzione e delle normative applicabili;
 - il diritto della Società di risolvere il contratto, interrompere i pagamenti e ricevere il risarcimento dei danni in caso di violazione della controparte degli obblighi e dichiarazioni sopra riportati, o in caso di violazione delle Leggi Anticorruzione o degli impegni anticorruzione previsti dal contratto;
 - il diritto della Società di effettuare controlli sulla controparte, nel caso in cui si abbia un ragionevole sospetto che la stessa possa aver violato le disposizioni previste dalle normative applicabili e/o nel contratto.
- l'ammontare pagato in coerenza con il contratto di sponsorizzazione deve essere registrato nei libri e registri in modo corretto e trasparente;
- i pagamenti devono essere effettuati esclusivamente come indicato nel contratto di sponsorizzazione, previa verifica che il servizio sia stato effettivamente fornito;
- la documentazione relativa ad ogni sponsorizzazione svolta deve essere archiviata garantendo nel tempo la tracciabilità della stessa.

5.4. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

I contributi politici possono costituire reato di corruzione perché potrebbero essere usati come un mezzo improprio per mantenere o ottenere un vantaggio di *business* come ad es.: aggiudicarsi un contratto, ottenere un permesso o una licenza.

In relazione a tali rischi, in allineamento a quanto disposto dal Codice Etico adottato, la Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta, attraverso i propri dirigenti, dipendenti o collaboratori, nei confronti di esponenti politici o sindacali e non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

5.5. CONTRIBUTI DI BENEFICIENZA E INIZIATIVE NO PROFIT

Le elargizioni e/o partecipazioni a organizzazioni benefiche, fondazioni, enti *no profit* ("contribuzioni") presentano il rischio che fondi o beni di valore siano distratti per uso personale o utilità di un Pubblico Ufficiale o di un privato.

IVE può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni *no profit* oppure che siano di elevato valore culturale o benefico, sempre nella massima trasparenza.

Tutte le contribuzioni devono essere effettuate nell'osservanza delle normative Anticorruzione rispettando i seguenti standard minimi:

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- possono essere effettuate solo in favore di enti di provata affidabilità e riconosciuta reputazione in quanto a onestà e integrità;
- devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- deve essere fornita al Consiglio di Amministrazione un'adeguata descrizione della natura e della finalità della contribuzione, un'analisi sull'ente beneficiario e la verifica della legittimità della contribuzione in base alle leggi applicabili;
- devono essere verificati i potenziali conflitti di interesse nell'iniziativa solidale che si intende effettuare;
- l'ente beneficiario deve dimostrare di avere tutte le certificazioni e di aver soddisfatto tutti i requisiti per operare in conformità alle leggi applicabili;
- i contributi devono essere erogati nei limiti degli importi approvati per la specifica iniziativa;
- i pagamenti all'ente beneficiario devono essere effettuati esclusivamente sul conto registrato a nome dell'ente beneficiario; non è permesso effettuare pagamenti su conti cifrati o in contanti;
- i contributi devono essere registrati in modo veritiero e trasparente nei libri e registri della Società;
- l'ente beneficiario deve impegnarsi a registrare in modo appropriato e trasparente i contributi ricevuti nei propri libri e registri.

In ogni caso, nei rapporti con associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun dirigente, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici o altre utilità a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Società.

5.6. PAGAMENTI DI FACILITAZIONE

IVE proibisce i c.d. "*facilitation payments*", ossia pagamenti, benefici o altre utilità effettuati direttamente o indirettamente, a favore di Pubblici Ufficiali, incaricati di pubblico servizio e/o funzionari della Pubblica Amministrazione o privati, siano essi persone fisiche o giuridiche, finalizzati a facilitare e/o velocizzare l'assunzione di decisioni e lo svolgimento di attività proprie dell'incarico da questi rivestito.

Tali pagamenti sono tesi a influenzare solo i tempi delle azioni dei funzionari pubblici, non il loro esito, e sono vietati a prescindere dal fatto che siano consentiti dalle leggi locali di alcuni Paesi.

5.7. RAPPORTI CON TERZE PARTI

Le possibilità di corruzione sono frequenti nell'ambito di rapporti con terze parti (fornitori, clienti, consulenti, *partner* commerciali) in particolare se queste agiscono nell'interesse o per conto della Società o intrattengono rapporti con funzionari pubblici.

I rapporti con le terze parti intrattenuti durante lo svolgimento delle attività di *business* devono essere improntati a criteri di massima correttezza, trasparenza e tracciabilità, nonché garantire il rispetto delle Leggi Anticorruzione e di tutte le altre normative applicabili. Tale obbligo dovrà essere esplicitamente accettato in fase di stipula dei contratti, che



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

prevedono una specifica clausola a carico della controparte. Tale clausola include il diritto di IVE di interrompere i pagamenti e ricevere il risarcimento dei danni in caso di violazione.

La selezione dei fornitori e dei collaboratori esterni nonché l'esecuzione dei relativi contratti sono caratterizzate da trasparenza, certezza e dalla forma scritta. I fornitori ed i collaboratori esterni sono selezionati secondo procedure rispettose delle leggi applicabili e costantemente improntate a criteri di trasparenza, concorrenzialità ed efficienza. La selezione avviene in osservanza alle procedure interne e viene riconosciuta ai partecipanti in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione.

Al fine della selezione viene certificato, anche attraverso idonea documentazione, che fornitori/collaboratori esterni: dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Società; rispettino la normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Qualsiasi sospetto di violazione delle disposizioni in materia anticorruzione da parte di terzi dovrà essere immediatamente notificato come indicato nel paragrafo 7 della presente *Policy*.

5.7.1. Fornitori e Clienti

IVE potrebbe essere ritenuta responsabile di attività di corruzione poste in essere da parte di fornitori che prestano servizi a favore/per conto della Società o di suoi eventuali subappaltatori/subcontraenti.

Per ridurre tale rischio, la Società deve garantire che il personale coinvolto in attività di approvvigionamento sia adeguatamente formato in tema di anticorruzione e che le attività vengano svolte da *team* composti almeno da due soggetti, non autorizzati ad incontrare i fornitori autonomamente.

L'aggiudicazione di contratti deve essere equa e trasparente ed i ruoli e le responsabilità dei principali soggetti coinvolti in tale attività devono essere chiaramente identificati.

Il processo di qualifica dei fornitori deve essere disciplinato da norme chiare e oggettive e i fornitori devono essere monitorati nel tempo.

Il processo di approvvigionamento e le relative attività sono regolate nel dettaglio dalle procedure aziendali che identificano i ruoli e le responsabilità dei principali attori coinvolti nel processo di approvvigionamento e definiscono le modalità per una corretta e trasparente selezione dei fornitori nonché di gestione della documentazione rilevante di processo.

Le attività di esecuzione dei lavori sono considerate sensibili in ambito corruzione in virtù dei potenziali rischi connessi ai rapporti tra il personale tecnico e gli appaltatori, nonché per l'eventualità che i lavori possano essere riconosciuti a voci di capitolato maggiormente remunerative e/o che possano essere riconosciuti lavori di fatto non realmente svolti.

L'area vendite è considerata sensibile in ambito corruzione per l'intrinseco rischio che l'attività commerciale sia svolta ricorrendo a modalità corruttive, nonché per l'ulteriore rischio che un cliente possa tentare di imporre alla Società di lavorare con un determinato fornitore con cui il cliente ha qualche rapporto, al fine di ottenere benefici personali.

Risulta in ogni caso opportuno, per presidiare i rischi sopra citati, che IVE possa verificare, ove ritenuto rilevante, l'eventuale presenza della controparte in *blacklist* nazionali ed internazionali antiriciclaggio e per il contrasto al finanziamento del terrorismo⁴.

5.7.2. Consulenti e Prestatori di servizi professionali

IVE può avvalersi del supporto di consulenti e prestatori di servizi professionali nello svolgimento delle proprie attività di *business*. È importante effettuare una valutazione degli stessi ed essere in grado di determinare se ciascuno di essi abbia intrapreso oppure se esista la ragionevole possibilità che possa intraprendere attività vietate dal Codice Etico e dalle politiche definite dalla presente *Policy* Anticorruzione. I fornitori di tali servizi devono essere persone fisiche, persone giuridiche o enti di fatto, affidabili e di eccellente reputazione in quanto onestà e integrità, la selezione e la stipula del contratto devono essere approvate nel rispetto di quanto previsto dalle procedure aziendali.

Inoltre, i contratti e/o accordi stipulati con i professionisti selezionati devono indicare con esaustività, chiarezza e adeguato dettaglio le prestazioni richieste e i criteri di maturazione dei corrispettivi pattuiti.

L'*iter* di selezione dei professionisti, i contratti e gli accordi con essi stipulati e le prestazioni rese devono essere documentati e giustificati.

5.7.3. Partner commerciali

IVE, se fosse necessario collaborare con persone giuridiche al fine di aggiudicarsi ovvero sviluppare o gestire commesse (nell'ambito della costituzione di ATI, consorzi, *joint venture*) dovrebbe sviluppare relazioni di *partnership* con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto della normativa vigente e dei principi del Codice Etico.

Per la Società è fondamentale conoscere i propri *partner* potenziali ed essere in grado di valutare i rischi esistenti o potenziali, derivanti da attività non in linea con i propri regolamenti interni e/o principi etici. In tal senso tutti i dipendenti, dirigenti ed amministratori devono porre particolare cura ed attenzione nella selezione e valutazione dei *partner* effettuando un'adeguata verifica preventiva⁵ al fine di avere una veritiera e completa rappresentazione dello stato degli stessi e di accertarne l'affidabilità commerciale e professionale.

I *partner* commerciali dovranno aderire all'intera documentazione contrattuale sottoposta dalla Società che comprenderà l'obbligo di rispettare i principi ispiratori del Codice Etico, nonché le altre regole di comportamento volontario che la Società abbia a tal fine predisposto e comunicato, che prevedranno l'assunzione di specifici provvedimenti in ipotesi di violazione degli stessi.

⁴ A titolo di esempio:

- Base Dati Terroristi – ONU, OFAC, FBE;
- Base Dati PEP – INFO4C;
- Base Dati Reati Patrimoniali (CRIME PF e PG) – Liste antiriciclaggio Italia;
- Base Dati Politici Italiani Locali (PIL).

⁵ Cfr. a tal riguardo le indicazioni fornite nel precedente paragrafo "Fornitori e Clienti".

5.8. ACQUISIZIONI, FUSIONI E CESSIONI

IVE prevede che, in caso di operazioni straordinarie, quale una fusione, un'acquisizione o una dismissione, sia effettuata una *due diligence* sulla società oggetto dell'operazione al fine di avere una veritiera e completa rappresentazione dello stato della stessa, di accertarne l'affidabilità commerciale e professionale e di individuare i principali fattori di rischio, compresi quelli di corruzione.

L'intero processo si sviluppa assicurando il rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità nelle fasi rilevanti, correttezza e tempestività, in coerenza con le politiche aziendali, con gli indirizzi in ambito ambiente, salute e sicurezza, con le indicazioni previste in materia nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e con le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico.

5.9. REGISTRAZIONI CONTABILI

Le principali Leggi Anticorruzione impongono specifici adempimenti sul tema della tenuta dei conti, ideati, tra l'altro, per scoraggiare e rivelare pagamenti ed incassi effettuati con scopi corruttivi.

IVE assicura, anche tramite l'attività formativa, che i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori siano consapevoli di dover costantemente operare nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e tempestività delle informazioni, sia all'interno sia all'esterno della Società.

In virtù di tali principi, ogni operazione / transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e deve essere correttamente e tempestivamente rilevata / registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili.

In particolare, affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, per ogni operazione deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascun dipendente di IVE è tenuto a collaborare – per quanto di propria competenza – affinché ogni fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità, in conformità alle disposizioni normative, regolamentari e procedurali in tema di contabilità aziendale e deve mantenere scritture contabili dettagliate e complete di ogni operazione di *business*. È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Tutti i costi e gli addebiti, le entrate e gli incassi, gli introiti, i pagamenti e gli impegni di spesa devono essere inseriti tempestivamente tra le informazioni finanziarie, in maniera completa e accurata e avere adeguati documenti di supporto. Sarà compito di ciascun dipendente fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata.

Deve essere istituito un sistema di controlli interni in relazione alle informazioni finanziarie finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza che sia ridotto ad un livello significativamente basso il rischio che si verifichino e non siano identificate in maniera tempestiva registrazioni contabili inesatte nell'ammontare, causate da errori o frode.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari svolge, nel corso d'anno, un'attività di monitoraggio del sistema di controllo che sovrintende alla redazione dei documenti contabili e societari e di verifica in merito al rispetto delle procedure amministrativo - contabili attraverso attività di *testing* mirata a verificare l'effettività dei controlli stessi.

5.10. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

IVE prevede che la gestione delle risorse finanziarie sia conforme ai principi di trasparenza, verificabilità, tracciabilità e inerenza all'attività aziendale. La Società, con riferimento sia ai flussi in entrata, sia ai flussi in uscita, deve tra l'altro rispettare i seguenti principi:

- effettuare pagamenti nel rispetto dei limiti di un *budget* autorizzato sulla base dei poteri definiti internamente;
- utilizzare esclusivamente operatori abilitati che attestino di essere muniti di presidi manuali e informatici e/o telematici atti a prevenire illeciti fenomeni corruttivi e di riciclaggio;
- implementare adeguati strumenti per la pianificazione delle entrate e delle uscite nonché *report* periodici di verifica della coerenza tra quanto programmato e quanto consuntivato;
- effettuare controlli sulle controparti cui sono diretti i pagamenti per verificare la piena corrispondenza tra il nome del fornitore/cliente e l'intestazione del conto su cui far pervenire/da cui accettare il pagamento;
- garantire che le operazioni finanziarie siano sempre autorizzate da soggetti aventi adeguati poteri e supportare ogni transazione finanziaria con adeguata documentazione giustificativa;
- garantire che la cassa mantenga il livello di giacenza definito e prevedere verifiche periodiche sulle giacenze stesse al fine di renderne tracciabili e ricostruibili le movimentazioni avvenute.

La presente *Policy* prevede altresì il divieto di:

- eseguire operazioni con controparti non registrate o sulla base di informazioni rilevate in modo incompleto (es. in assenza dei dati identificativi);
- acquisire pagamenti in entrata per i quali manchi adeguata documentazione a supporto (es. assenza di fattura di vendita);
- accettare incassi provenienti da soggetti non identificabili (nome/denominazione, indirizzo e numero di conto corrente);
- adottare modalità di pagamento anomale rispetto alla natura delle operazioni o frazionare i pagamenti in modo difforme da quanto contrattualmente pattuito;
- eseguire pagamenti in Paesi diversi da quello in cui il fornitore ha stabilito la propria sede legale o filiale operativa e commerciale;
- effettuare pagamenti a favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

- utilizzare denaro contante in misura superiore a quanto consentito dalle leggi applicabili o altro strumento finanziario al portatore nonché conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia.

5.11. SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

IVE riconosce il ruolo centrale delle risorse umane nel raggiungimento delle attività aziendali e, conseguentemente, adotta procedure e metodi di selezione improntati al rispetto dei valori umani, dell'autonomia e responsabilità del Personale.

La Società disciplina, inoltre, il processo di assunzione del personale al fine di garantire che le attività operative siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, rispettando quanto previsto dalle Leggi e dai regolamenti applicabili.

Il processo in oggetto è gestito secondo i seguenti principi:

- l'esigenza di assunzione deve essere comprovata da specifiche pianificazioni o necessità contingenti autorizzate da soggetti aventi il relativo potere;
- i candidati devono essere valutati da più persone distinte e gli esiti dell'intero processo di valutazione devono essere adeguatamente tracciati;
- devono essere previste verifiche di congruenza tra qualifica proposta e posizione da coprire;
- devono essere previsti controlli sulle referenze dei candidati e sulle precedenti esperienze professionali incluse, in fase di selezione, domande riguardanti eventuali rapporti personali o economici con rappresentanti delle Istituzioni che dovranno essere valutati internamente ove presenti;
- deve essere garantito il rispetto delle leggi del Paese nel quale avviene l'assunzione (es. in materia di assunzioni obbligatorie, presenza e validità di permessi di soggiorno, ecc.).

6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

IVE promuove la conoscenza della *Policy*, del Codice Etico e della Normativa Anticorruzione da parte di tutto il Personale.

Tutti i dipendenti della Società sono informati e formati al fine di comprendere le responsabilità e i rischi a cui potrebbero essere esposti nello svolgimento delle loro funzioni.

La Società pianifica e gestisce l'attività di formazione in materia, con lo scopo di assicurare che i rispettivi dipendenti comprendano, in relazione e rispetto al ruolo ricoperto:

- i rischi di Corruzione cui loro e l'organizzazione cui appartengono sono eventualmente soggetti;
- la politica di prevenzione della Corruzione;
- gli aspetti, relativi al loro ruolo all'interno della Società, del sistema di gestione per la prevenzione della Corruzione;
- le azioni preventive da intraprendere e le segnalazioni da effettuare in relazione al rischio o al sospetto di pratiche illecite.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

Ai neoassunti viene consegnata una copia della *Policy* Anticorruzione (oltre alla copia del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico) e fatta firmare una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi in essi contenuti.

Al fine di diffondere un'adeguata conoscenza del contenuto della presente *Policy* e dell'importanza del rispetto delle stesse e delle Leggi Anticorruzione, la Società prevede che tutti i suoi dipendenti effettuino un programma formativo anticorruzione obbligatorio con un differente grado di approfondimento stabilito in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

7. SEGNALAZIONI

I destinatari della presente *Policy* sono tenuti a segnalare, anche in forma anonima, ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, delle leggi vigenti o della presente *Policy* Anticorruzione da parte di dipendenti della Società, collaboratori o terze parti che operano a favore o per conto della stessa.

Al fine di favorire la ricezione delle segnalazioni, la controllante LECHLER ha istituito un apposito canale di comunicazione di Gruppo.

Tale canale è opportunamente descritto nella sezione del Modello Organizzativo dedicata al Whistleblowing.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

Le politiche e le procedure contenute nella presente *Policy* rappresentano una parte integrante del programma di *compliance* aziendale di IVE.

La Società porrà in essere ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino le normative Anticorruzione e/o la presente *Policy* e per interrompere e sanzionare eventuali condotte contrarie poste in essere da qualsiasi dipendente, *partner* o terza parte che in generale operi per la Società.

Nei confronti di tali soggetti, nonché di chi irragionevolmente ometta di rilevare o riportare eventuali violazioni o che minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni, sarà adottata un'azione disciplinare commisurata alla gravità della violazione effettuata (tra cui le sanzioni previste dal contratto collettivo di lavoro o dalle ulteriori norme nazionali applicabili, inclusa la potenziale risoluzione del rapporto di lavoro) o alternativamente, in relazione a *partner* o terze parti, la risoluzione del contratto, la richiesta di risarcimento danni o altre misure ritenute appropriate.

Resta salvo il divieto di discriminazione e di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante in buona fede.

9. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'Organismo di Vigilanza della Società verificherà che quanto previsto nella *Policy* sia applicato.

L'Organismo di Vigilanza esamina periodicamente la *Policy* per assicurarne la massima efficacia e potrà raccomandare miglioramenti della *Policy* sulla base delle "*best practices*" emergenti oltreché, valutare, in caso di violazioni, se eventuali revisioni e modifiche della *Policy* e della normativa interna potrebbero concorrere ad impedire il ripetersi della violazione.

La Società garantisce il soddisfacimento dei requisiti generali del proprio sistema di gestione per la prevenzione del



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

DI IVE srl

rischio corruzione ed è impegnata al miglioramento continuo del suddetto sistema.