



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* DECRETO 231

DI

IVECO S.P.A.

**(adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2023 e aggiornato da
ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2025)**

INDICE

SEZIONE I	5
LA DISCIPLINA DI CUI AL DECRETO 231 E IL MODELLO.....	5
1. Il Decreto 231 e la normativa rilevante	5
2. L'aggiornamento del Modello 231 ex Decreto 231 e la sua funzione	7
3. Linee Guida di riferimento.....	7
SEZIONE II	8
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza: nomina, durata in carica e revoca	8
2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	10
3. Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza	12
4. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza	12
5. Flussi informativi ad hoc	13
6. Raccolta e conservazione delle informazioni	14
7. Sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing) ...	14
SEZIONE III	16
SISTEMA SANZIONATORIO	16
1. Funzione del sistema sanzionatorio.....	16
2. Violazioni del Modello 231 e relative sanzioni	17
3. Misure nei confronti dei dipendenti.....	17
4. Misure nei confronti dei dirigenti.....	18
5. Misure nei confronti degli Amministratori	18
6. Misure nei confronti dei Sindaci	19
7. Misure nei confronti delle Terze Parti	19
8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di altri soggetti	19
SEZIONE IV	20
SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	20
1. Il sistema di organizzazione e di controllo della Società.....	20
2. La compliance integrata	21
3. Il sistema di deleghe e procure.....	24
SEZIONE V	26
PRINCÌPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	26
1. I rapporti con le Terze Parti.....	26
2. I rapporti con i Clienti	27
3. La gestione delle risorse finanziarie	28

DEFINIZIONI

- “Attività a Rischio”: attività nell’ambito del Processo Sensibile in relazione alla quale si può presentare il rischio di commissione dei Reati;
- “Attività Strumentali”: attività strumentali alla commissione dei Reati (in particolare, delle fattispecie corruttive);
- “CCSL”: Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello attualmente in vigore ed applicato da Iveco;
- “Clienti”: i clienti finali di Iveco;
- “Codice di Condotta”: Codice di Condotta di Iveco Group N.V., adottato da Iveco;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Iveco sulla base di un mandato o di altro rapporto di consulenza;
- “Destinatari”: Organi Sociali, Dipendenti, Società di Service, Terze Parti;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Iveco (compresi i dirigenti);
- “Decreto 231”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Fornitori”: tutti i fornitori di beni e servizi di Iveco (compresi *outsourcer*, appaltatori e subappaltatori);
- “Gruppo”: Iveco Group N.V. e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente;
- “Informazione Privilegiata”: per informazione privilegiata si intende l’informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati;
- “IVG”: Sede secondaria Iveco Group N.V.;
- “Linee Guida 231 di Gruppo”: linee guida approvate da IVG per l’adozione e l’aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Decreto 231 nelle Società del Gruppo;
- “Linee Guida di riferimento”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231 approvate da Confindustria nonché le Linee Guida 231 di Gruppo;
- “Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Iveco;

- “Organismo di Vigilanza”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: persone fisiche o persone giuridiche (associazioni temporanee d’impresa - ATI, *joint-venture*, consorzi, ecc.), con cui Iveco addivenga ad una qualunque forma di collaborazione pattiziamente regolata ovvero la/le controparte/i contrattuale/i di Iveco destinate a cooperare in modo continuativo con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: processi aziendali nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- “Società” o “Iveco”: Iveco S.p.A. avente sede legale in via Puglia n.35, 10156 – Torino;
- “Società di Service”: società del Gruppo che svolgono attività di servizio in favore delle altre società del Gruppo stesso;
- “Terze Parti”: tutti i soggetti privati con i quali la Società ha rapporti, quali: Fornitori, Consulenti, agenti, Partner, concessionari;
- “TUF”: Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

SEZIONE I

LA DISCIPLINA DI CUI AL DECRETO 231 E IL MODELLO

1. Il Decreto 231 e la normativa rilevante

L'8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, tale decreto ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce.

Il Decreto 231 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli stessi da esponenti dei vertici aziendali (i cosiddetti soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto 231).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Nel caso di affermazione della responsabilità dell'ente, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto 231 ha previsto una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa che opera qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, affidando ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello Modello stesso. Sono altresì condizioni cui è subordinata la concessione di questa esimente da responsabilità il fatto che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello 231 e che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Alla data di approvazione del presente Modello, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- (iii) reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- (iv) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);

- (vi) reati societari (art. 25-ter);
- (vii) delitti in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- (x) delitti di *market abuse* (art. 25-sexies);
- (xi) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146)³;
- (xii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- (xiii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- (xiv) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 c.p.);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- (xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- (xvii) reati ambientali (art. 25-undecies);
- (xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- (xix) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- (xxi) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- (xxii) reati di contrabbando e accise (art. 25-sexiesdecies);
- (xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);

³ Ricorre il requisito della "transnazionalità" quando il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

Per la descrizione delle singole fattispecie, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'**Allegato B** del presente Modello.

2. L'aggiornamento del Modello 231 ex Decreto 231 e la sua funzione

Iveco è una società attiva nel settore della progettazione, produzione, commercializzazione e riparazione di veicoli, inclusi gli autobus e componenti a uso industriale e speciale.

L'adozione del Modello 231, avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione, è stata ritenuta da Iveco un'opportunità rilevante per attuare una prevenzione "attiva" dei Reati, attraverso il rafforzamento del sistema di controllo interno, nonché la diffusione di idonei principi etici/comportamentali.

Il Modello 231 individua – in coerenza con il Codice di Condotta adottato dalla Società – le regole e le procedure che devono essere rispettate da tutti i Destinatari, ossia da coloro, come i Dipendenti, gli Organi Sociali, le Società di Service, i Consulenti e i Partner, che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili alla commissione dei reati presupposto della responsabilità ex Decreto 231.

3. Linee Guida di riferimento

Nella predisposizione e nelle attività di aggiornamento del presente Modello 231, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria nonché alle Linee Guida 231 di Gruppo.

Resta inteso che il Modello 231, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida 231 di Gruppo che, per loro natura, hanno carattere generale.

SEZIONE II

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza: nomina, durata in carica e revoca

Il Decreto 231 prevede che l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6. 1, b) del Decreto 231).

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organismo dell'ente diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse. Esso inoltre deve essere dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha quindi istituito un Organismo di Vigilanza, cui ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello 231, nonché di segnalare le opportunità di aggiornamento dello stesso.

L'OdV ha composizione collegiale.

Vengono individuati come componenti dell'OdV i soggetti ritenuti più adeguati ad assumere tale ruolo, in ragione dei seguenti requisiti elaborati in linea con le disposizioni del Decreto 231, con le Linee Guida e con la giurisprudenza che si è pronunciata in merito:

- **autonomia e indipendenza.** La soluzione più consona a garantire l'autonomia del controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente, appare l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza nella posizione gerarchica più elevata possibile nonché la previsione dell'attività di riporto esclusivamente verso il massimo vertice gerarchico. È, inoltre, fondamentale che l'Organismo di Vigilanza non svolga compiti operativi, ossia non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- **onorabilità.** In particolare l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal Decreto 231;
- **comprovata professionalità.** L'Organismo di Vigilanza possiede capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, nonché competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere le funzioni di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e penalistico: tenuto conto che la disciplina in argomento è sostanzialmente una disciplina penale e che l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati, è essenziale la conoscenza delle singole fattispecie, che può essere assicurata all'Organismo di Vigilanza anche

mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna. Per quanto concerne, ad esempio, le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP; ASPP; RLS; Medico Competente, ecc.);

- **continuità d'azione.** L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello 231 con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; cura l'attuazione del Modello 231 e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede;
- **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è, inoltre, assicurata da un'adeguata dotazione di risorse finanziarie affinché ne possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture aziendali, è rimessa allo stesso Organismo di Vigilanza, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare i legali rappresentanti della società affinché provvedano con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'Organismo di Vigilanza e/o di mutamenti organizzativi, riferendo al Consiglio di Amministrazione stesso che dovrà ratificare l'eventuale nuova nomina.

L'incarico dell'OdV ha durata di 2 anni ed è facoltà del CdA di definire un incarico di durata inferiore. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino al rinnovo dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dei componenti dell'OdV può anche essere rinnovato alla scadenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative rispetto allo svolgimento dell'incarico.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica: l'assunzione di incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione; la titolarità di partecipazioni di rilevante entità (pari a una percentuale del 10%) nel capitale della Società; il venir meno dei requisiti di onorabilità, la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In aggiunta, l'accertamento della commissione di una condotta sanzionata ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023 da parte di un membro dell'OdV può costituire causa di revoca dell'incarico.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello 231 da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Terze Parti;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è garantito libero accesso – presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo – a ogni informazione, dato o documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento dei propri compiti e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Iveco al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Terze Parti (ad esempio, Società di Service, Consulenti, Partner, ecc.) che operano per conto della società nell'ambito di Processi Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- conduce ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello 231 e per valutare l'adequatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello 231;
- monitora le novità normative e giurisprudenziali in ambito "231";
- formula proposte all'organo dirigente per le eventuali modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, nonché di modifiche normative;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- segnala all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e si coordina con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- si coordina con il responsabile della funzione deputata a gestire le Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione *Legal, Compliance & Corporate Governance*, con la funzione *Internal Audit*, ecc.);
- verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle

comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;

- indica al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

3. Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza della Società ha tre linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, riportando almeno annualmente l'attività svolta (controlli effettuati e esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, ecc.) nonché il piano di attività per l'anno successivo;
- la terza è verso l'Organismo di Vigilanza di Sede Secondaria IVG e ha ad oggetto i fatti rilevanti appresi ad esito delle attività di vigilanza svolte (compresa l'irrogazione di sanzioni disciplinari) nonché elementi da cui si desume la necessità di modificare/integrare il Modello 231 della Società. Il reporting verso l'OdV di IVG ha, inoltre, ad oggetto la comunicazione, ogni qualvolta ve ne sia la necessità, di eventuali criticità rilevate e delle conseguenti azioni o iniziative intraprese.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4. Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- **flussi informativi *ad hoc*** attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV (come descritti qui di seguito);
- **informativa periodica** attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale, semestrale o ad evento –, per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nel Modello

231, (come meglio descritto nelle “**Tabelle Flussi**” relativamente a ciascun Processo Sensibile).

5. Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all’OdV dai Destinatari del Modello 231 o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) notizie relative a criticità occasionali in relazione alle quali è opportuna un’informativa immediata nei confronti dell’Organismo di Vigilanza. L’obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall’Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello 231 con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, con esclusivo riferimento ai procedimenti che riguardano una violazione del Modello 231;
- i report e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto 231;
- l’eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;

b) informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello 231.

L’obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o Codice di Condotta e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell’ambito dei Processi Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell’ambito dei Processi Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, viene istituita una casella e-mail dell'Organismo di Vigilanza, appositamente comunicata a tutti i Destinatari.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni e i *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, nel rispetto della riservatezza e della normativa sulla privacy.

Per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a una segnalazione trasmessa in conformità al D.Lgs. 24/2023 (secondo quanto indicato al successivo paragrafo 7) devono essere osservate le regole stabilite da detto decreto che ne prevedono la conservazione non oltre cinque anni.

7. Sistema di segnalazione delle violazioni (*whistleblowing*)

Il Gruppo, nel rispetto del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha aggiornato i propri canali di comunicazione, già precedentemente istituiti, attraverso i quali Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, nonché ogni altro soggetto che opera nel contesto aziendale, possono segnalare eventuali violazioni di legge, del Modello 231, Codice di Condotta o delle politiche della Società, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato.

In particolare, chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello 231, coerentemente con quanto stabilito dal Codice di Condotta, può fare riferimento alla "*Politica Aziendale Libera Espressione e Gestione delle Segnalazioni*", disponibile sia sul sito intranet aziendale che sul sito internet di Gruppo.

La politica adottata dal Gruppo prevede che le segnalazioni possano essere inoltrate, anche in forma anonima, attraverso il servizio di *Compliance Helpline* della Società, accedendo al seguente link www.ivecogroupcompliancehelpline.com.

Pertanto, per far sì che la segnalazione sia gestita ai sensi del Decreto Whistleblowing, il segnalante dovrà effettuare la stessa nel rispetto e secondo quanto indicato nella *Politica Aziendale Libera Espressione E Gestione Delle Segnalazioni*. In caso contrario, la comunicazione da parte del segnalante verrà gestita come "segnalazione ordinaria"/flusso informativo.

I segnalanti in buona fede nonché eventuali facilitatori sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e contro qualunque condotta volta a violare le misure di tutela poste nei loro confronti, così come previsto nel Codice di Condotta nella "Politica Antiritorsione" adottati dal Gruppo e, in ogni caso, viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni da

esso fornite, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Chiunque con dolo o colpa grave effettui una segnalazione falsa o infondata e chiunque tenti una ritorsione nei confronti di chi ha denunciato una violazione o violi le misure di tutela poste in favore dello stesso, sarà passibile di misure disciplinari, coerentemente con quanto stabilito alla sezione II del presente Modello 231 nonché di sanzioni amministrative da parte di ANAC, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

L'Organismo di Vigilanza riceverà notizia, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, da parte della funzione Legal, Compliance & Corporate Governance, circa le risultanze delle indagini svolte dalla Società sulle segnalazioni di violazioni del Modello 231 e/o del Codice di Condotta che siano risultate fondate e/o dei provvedimenti intrapresi.

SEZIONE III

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello 231 costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto 231, un requisito essenziale del Modello 231.

I comportamenti del personale della Società e delle Terze Parti non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello 231 – ivi ricomprendendo il Codice di Condotta del Gruppo, la Politica Anticorruzione del Gruppo e le procedure e norme interne adottate dalla Società, che fanno parte integrante del Modello 231 – costituiscono illecito contrattuale. Su tale presupposto, la Società adotterà nei confronti:

- dell'eventuale personale dipendente assunto presso la Società con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice disciplinare della Società e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;
- dei dipendenti di altre società del Gruppo che, in regime di distacco, prestano la propria attività professionale presso la Società, le misure opportune affinché le competenti strutture delle società di appartenenza applichino il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice disciplinare delle società di appartenenza medesime e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;
- delle Terze Parti, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali in vigore tra la Società e le medesime Terze Parti e le disposizioni di legge che regolano la materia.

Gli interventi sanzionatori nei confronti di dipendenti distaccati da altre società del Gruppo sono affidati alla società di appartenenza.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite, saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale azione penale in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'Autorità Giudiziaria ha il compito di accertare.

In virtù di quanto previsto dalla normativa in tema *whistleblowing* e con riferimento a qualunque Destinatario del Modello 231, si precisa che, tra le condotte passibili di

sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché le ulteriori condotte indicate nel D.Lgs. 24/2023

2. Violazioni del Modello 231 e relative sanzioni

Costituiscono violazioni del Modello 231 e sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- adozione, nell'espletamento di Attività a Rischio/Strumentali, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello 231 o adozione, nell'espletamento delle Attività a Rischio/Strumentali, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante, ovvero l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché ogni altra violazione di regole e disposizioni previste dalla procedura in materia di *whistleblowing*;
- il mantenimento, anche per negligenza, imprudenza e imperizia, di comportamenti posti in violazione del Modello 231.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente / dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Si sottolinea, come il mancato puntuale rispetto delle regole contenute nel Modello 231 costituisca elemento di valutazione professionale che può avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo (con particolare riguardo, ad esempio, all'eventuale componente variabile/premiale della retribuzione) con riferimento a tutti i Dipendenti (ivi inclusi i dirigenti).

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della funzione delegata a gestire le Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

3. Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti in violazione del presente Modello 231 da parte dei Dipendenti soggetti al CCSL costituiscono illecito disciplinare.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali

normative speciali applicabili – previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCSL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla paga base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- licenziamento.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCSL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

4. Misure nei confronti dei dirigenti

Le violazioni del Modello 231 (indicate al paragrafo 2) se commesse da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ. e dal Contratto Collettivo di Lavoro per i dirigenti applicato dalla Società.

5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni del Modello 231 (indicate al paragrafo 2) da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

6. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazioni del Modello 231 (indicate al paragrafo 2) da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti delle Terze Parti

Le violazioni del Modello 231 (indicate al paragrafo 2) da parte delle Terze Parti, suscettibili di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto 231, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto 231.

8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di altri soggetti

In caso di violazioni del Modello 231 (indicate al paragrafo 2) da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà, dunque, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro dell'OdV che ha violato il Modello 231 e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

SEZIONE IV

SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

1. Il sistema di organizzazione e di controllo della Società

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza;
- (*Internal Audit*);
- (*Legal, Compliance & Corporate Governance*).

Le procedure di cui la Società si dota sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguatezza del livello di formalizzazione.

I rapporti infragruppo per la prestazione o il ricevimento di servizi a livello di Gruppo sono regolati da appositi contratti di servizi. Tali contratti prevedono ruoli, responsabilità, tempistiche e caratteristiche essenziali dei servizi e dei criteri in base ai quali le entità che prestano gli stessi addebitano alla Società i costi e gli oneri

sostenuti per l'espletamento dei medesimi. Da ultimo, tali contratti includono l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex Decreto 231 da parte della Società affidataria.

2. La compliance integrata

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione e di controllo a supporto della *compliance* integrata che la stessa ha inteso porre in essere e che possono essere così riassunti:

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta esprime i principi etici che il Gruppo – e, di conseguenza, la Società – riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi delle società del Gruppo.

Sistema Procedurale

Il sistema procedurale della Società comprende l'insieme delle norme (linee guida e procedure), comprese quelle di Gruppo, che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.

Informativa di sostenibilità

Annualmente viene pubblicata un'informativa relativa agli aspetti di sostenibilità del Gruppo, redatta secondo i principali riferimenti internazionali per la rendicontazione delle tematiche di sostenibilità (es. GRI Standards, SASB, ESRS).

Nella relativa sezione dell'Annual Report vengono esposti diversi aspetti in ambito ambientale, sociale e di governance.

Politica Anticorruzione

La Società adotta una Politica Anticorruzione di Gruppo, che richiama i destinatari al massimo rispetto della normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Nella conduzione del proprio *business*, ogni società del Gruppo è tenuta ad adottare un approccio di prevenzione e repressione di ogni fenomeno di natura corruttiva (ciò anche indipendentemente dalla possibile rilevanza o meno dello stesso in relazione al Decreto 231).

Pertanto, chiunque operi presso la Società, o in nome e per conto della stessa, è tenuto a svolgere la propria attività responsabilmente, evitando ogni utilizzo improprio degli strumenti, delle risorse e dei mezzi economici che gli sono comunque affidati per tentare di perseguire interessi propri o dell'azienda facendo ricorso a pratiche corruttive.

Sistemi di Gestione della qualità, della sicurezza e dell'ambiente

L'adozione di sistemi di gestione certificati (e il loro successivo aggiornamento) è funzionale non solo al perseguimento degli scopi che sono propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi nei rispettivi ambiti, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare i comportamenti che caratterizzano la commissione degli stessi.

- **Sistema di Gestione della qualità**

La Società stabilisce in forma documentale (mediante il manuale, le procedure e le istruzioni in materia) un Sistema di Gestione della qualità (“SGQ”) in conformità alla Norma UNI EN ISO 9001:2015.

In particolare, la Società:

- identifica i processi che definiscono il SGQ;
- stabilisce i criteri e i metodi necessari per assicurare l'efficace funzionamento e il controllo dei processi;
- opera affinché l'organizzazione consegua gli obiettivi e i risultati pianificati;
- assicura la disponibilità delle risorse e delle informazioni necessarie per sostenere e controllare questi processi.

- **Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

La Società adotta una politica per la salute e sicurezza sul lavoro ed è dotata di sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro certificati, in aderenza allo standard UNI ISO 45001.

La politica per la sicurezza e salute sul lavoro adottata dalla Società si pone l'obiettivo di prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro per i lavoratori e di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri. Tale politica deve contenere:

- una chiara affermazione dei principi cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno della Società, al fine di garantire la salute e sicurezza di tutti i lavoratori;
- l'impegno a considerare tali tematiche come parte integrante della gestione aziendale;
- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'impegno ad eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;

- l'impegno a garantire che i lavoratori, nei limiti delle rispettive attribuzioni, siano sensibilizzati, informati, formati e, ove necessario, addestrati a svolgere la propria attività nel rispetto delle norme sulla tutela della salute e sicurezza;
- l'impegno ad un riesame periodico della politica per la salute e sicurezza e dei sistemi di gestione adottati al fine di garantire la loro costante adeguatezza alla struttura organizzativa della Società;
- l'impegno a coinvolgere e consultare i lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno a monitorare costantemente la sicurezza sul lavoro, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della funzionalità dei sistemi.

I sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro adottati devono prevedere un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio e devono assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

- **Sistema di Gestione ambientale**

La Società ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale per i propri stabilimenti nazionali secondo gli standard previsti dalla norma UNI EN ISO 14001:2015.

Il Sistema di Gestione Ambientale adottato dalla Società è volto ad assicurare il rispetto della normativa ambientale e delle previsioni contenute nel Decreto 231 e a prevenire eventi, dolosi o colposi, che possano generare forme di inquinamento, minimizzando l'impatto dei processi produttivi sull'ambiente e ricercando il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

Il Sistema di Gestione Ambientale è, inoltre, volto a prevenire le possibili violazioni della normativa nonché ad assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione e la gestione del rischio attraverso la predisposizione di un'idonea struttura organizzativa, di regole e procedure interne.

Il monitoraggio dei processi, effettuato costantemente dalle funzioni interne preposte della Società, è eventualmente integrato dall'attività svolta, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, da enti esterni e/o dall'*Internal Audit*.

Sistema di gestione del rischio (ERM)

Il sistema ERM consente di mappare, valutare e indirizzare azioni di mitigazione e controllo dei rischi interni ed esterni in linea con il *risk appetite* dell'azienda nel perseguimento dei propri obiettivi di business.

Sistema di controllo in ambito fiscale

il Gruppo opera tramite un sistema che le permette di valutare e mitigare il cosiddetto "rischio fiscale" (inteso come rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario) e rafforzare il relativo presidio.

I principi alla base della condotta fiscale della Società sono stabiliti dalla *Tax Strategy* di Gruppo, che definisce le linee guida a cui fare riferimento al fine di assicurare l'integrità e la reputazione del Gruppo, nonché garantire un approccio uniforme nella conduzione degli affari e nella gestione dei rischi fiscali.

L'implementazione del *Tax Control Framework* è prodromica all'adesione al regime di adempimento collaborativo, disciplinato dal D.lgs. 128/2015, a cui la Società è stata ammessa in data 4 dicembre 2023, con effetto a partire dal periodo di imposta 2022. L'ammissione a tale regime consente di attivare, sulle posizioni fiscali incerte e controverse, un'interlocuzione preventiva con l'Agenzia delle Entrate, al fine di addivenire ad una comune valutazione dei fatti sottesi alle scelte di business che racchiudono l'incertezza fiscale, anticipando ed esauendo i controlli dell'autorità fiscale.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati – anche laddove non riportati dettagliatamente nel presente Modello 231 – fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e sono idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e come strumenti di controllo rispetto ai Processi Sensibili riportati nel presente Modello 231.

3. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati e, al contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

Il sistema di deleghe e procure è regolato da apposito documento (*“Delegation of Authority”*) che riguarda, in particolare:

1. i livelli di approvazione per autorizzare le spese (*i.e.* la delega finanziaria);
2. l’assegnazione dell’autorità decisionale per i processi rilevanti (processo decisionale) per definire le attività organizzative all'interno delle varie aree aziendali.

SEZIONE V

PRINCIPÌ GENERALI DI COMPORTAMENTO

1. I rapporti con le Terze Parti

I rapporti con le Terze Parti nell'ambito dei Processi Sensibili e/o delle Attività a Rischio e Strumentali devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice di Condotta, del presente Modello 231 e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

La selezione delle Terze Parti e la gestione dei relativi rapporti sono regolate da apposite procedure aziendali, nel rispetto dei seguenti principi generali di comportamento:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visite ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);
- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità da parte dello stesso);
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o persone giuridiche - i cui nominativi siano coinvolti in indagini di autorità giudiziarie per Reati e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata;
- evitare rapporti contrattuali con soggetti - persone fisiche o persone giuridiche - che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con Paesi (cd. "*black list*") considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) e da altre organizzazioni internazionali (es. OCSE, UIF, UN);
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- nessun pagamento può essere effettuato in contanti e, nel caso di deroga, i pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati. In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;

- con riferimento alla gestione finanziaria, la Società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, in particolare tra l'attività relativa agli acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

Inoltre, i rapporti tra la Società e le Terze Parti devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e i relativi contratti devono contenere clausole *standard* (cosiddette “**Clausole 231**”) con cui:

- le Terze Parti dichiarino di essere a conoscenza del Modello 231 e del Codice di Condotta adottati dalla Società, di impegnarsi a rispettarli per quanto loro applicabile, eventualmente di aver anch'essi adottato un analogo codice di comportamento o modello organizzativo e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello 231 e nel Decreto 231 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto);
- la Terze Parti dichiarino di non aver mai riportato condanne, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., per uno dei Reati e si impegnino, nel caso venisse aperto nei loro confronti un procedimento penale per fatti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, a darne prontamente notizia alla Società;
- vengano regolate le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Modello e al Codice di Condotta (vale a dire clausole risolutive espresse, penali, ecc.).

2. I rapporti con i Clienti

I rapporti con i Clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice di Condotta, del presente Modello, delle norme di legge e regolamentari e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione i principi qui di seguito specificati:

- fornire al cliente informazioni veritiere e corrette sui prodotti offerti;
- divieto di accettare pagamenti con modalità non tracciabili;
- possibilità di accettare pagamenti in contanti solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazioni a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;

- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato, fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate.

3. La gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i modelli prevedano *“modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”*.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce ai flussi monetari e finanziari, in entrata e in uscita che possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- **flussi di natura ordinaria**, connessi ad attività/operazioni quali, a titolo esemplificativo, acquisti di beni e servizi, vendita di prodotti o altri beni aziendali, acquisti di licenze, oneri finanziari, fiscali e previdenziali, erogazione degli stipendi, ecc.;
- **flussi di natura straordinaria**, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo esemplificativo, operazioni di acquisto e vendita di titoli azionari, obbligazionari e strumenti finanziari rappresentativi degli stessi.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale, il processo di gestione delle risorse finanziarie deve prevedere:

- pianificazione, da parte delle singole funzioni, del fabbisogno finanziario periodico anche avuto riguardo agli investimenti relativi alle materie di igiene e sicurezza, ambiente, sicurezza informatica. In ogni caso la pianificazione dovrà includere tutti gli investimenti e le spese necessarie per garantire la piena conformità agli standard normativi applicabili ed alle procedure interne;
- verifica della corrispondenza tra l'importo indicato sull'ordine/contratto e l'effettivo ammontare del pagamento eseguito.

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che consentano di documentare e verificare le varie fasi del processo decisionale e impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

In particolare, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie deve basarsi sui principi di seguito rappresentati:

- separazione dei ruoli dei soggetti operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;

- esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento sia per la relativa disposizione, articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi presenti nei sistemi informativi.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure di regolamentazione dei processi amministrativi.

Inoltre, con riferimento ad alcuni Processi Sensibili individuati nella Sezione VI del presente Modello 231, Iveco prevede specifici principi di comportamento e flussi informativi verso l'OdV che riguardano anche le modalità di gestione delle risorse finanziarie.