

OVS S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2018

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 1 di 27
------------	--	---------------------	-------------------

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.	Sintesi della normativa	3
1.2.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	5
1.3.	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria	6
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1.	L'Azienda	8
2.2.	Scopo del Modello	9
2.3.	Destinatari del Modello.....	10
2.4.	Metodologia di costruzione del Modello	10
2.5.	Adozione del Modello.....	11
2.6.	I principi di controllo preventivo	12
2.7.	Struttura	13
2.8.	Verifica e aggiornamento del Modello.....	13
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	14
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	14
3.2.	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
3.3.	Flussi Informativi	18
3.4.	Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing.	20
3.5.	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.6.	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	22
4.1.	Nei confronti dei soggetti apicali e dei dipendenti	22
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	22
5.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	23
5.1.	Obiettivi del sistema disciplinare	23
5.2.	Struttura del sistema disciplinare	23
5.3.	Violazioni disciplinarmente rilevanti di carattere generale.....	23
6.	IL CODICE ETICO.....	26

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (il “Decreto”) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti (includendo tale concetto anche le Aziende quali OVS S.p.A.) in relazione a determinati reati (cd. *presupposto*), commessi, **nell’interesse o vantaggio** dell’azienda, da determinati soggetti che rivestono un collegamento funzionale con l’azienda medesima. Tale responsabilità amministrativa “aziendale” va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un “apicale”, intendendosi con tale definizione chi ricopre la posizione di Amministratore, Rappresentante Legale o Dirigente dell’azienda o di una sua unità organizzativa;
- un “sottoposto”, intendendosi con tale definizione tutti coloro i quali, nell’organizzazione aziendale, dipendono dagli apici essendo sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza, sia all’interno dell’azienda (dipendenti di ogni tipo e grado) sia all’esterno (consulenti, collaboratori, etc.).

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell’azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci e degli stakeholders in generale, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore auto-controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale, soprattutto in ottica preventiva; ciò in base al presupposto che tali reati sono favoriti dalla mancanza di misure organizzative aziendali volte alla prevenzione, determinando, come affermato dalla Corte di Cassazione, una vera e propria “**colpa in organizzazione**”.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità dell’azienda. A partire dall’entrata in vigore del Decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa, che è diventato uno tra i più efficaci strumenti per operare, come afferma la Corte di Cassazione, il controllo sociale sulle attività organizzate.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 3 di 27
------------	--	---------------------	-------------------

Il regime delle sanzioni amministrative previste dal Decreto è sintetizzato nella seguente tabella:

SANZIONE	DESCRIZIONE
Sanzione pecuniaria	Viene sempre applicata in caso di accertamento della responsabilità 231; l'Azienda risponde per il pagamento con il proprio patrimonio. È applicata in quote, a seconda della tipologia e circostanze della violazione, il cui valore varia in relazione alla capacità patrimoniale dell'azienda; può essere compresa da un minimo di 25.800 ad un massimo di 1.550.000 Euro
Sanzioni interdittive	Si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria nei casi previsti e consistono nelle seguenti tipologie: <ul style="list-style-type: none"> - Interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività; - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni risultate funzionali alla commissione del reato; - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente concessi; - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio); - Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Confisca	Colpisce il vantaggio ricavato dall'azienda a seguito della commissione del reato; si applica per equivalente pecuniario su qualsiasi disponibilità finanziaria dell'azienda.
Pubblicazione della sentenza	Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva e ha finalità di pubblicità esterna della violazione commessa dall'azienda.

La tipologia delle sanzioni, la competenza del giudice penale, le regole procedurali e numerosi principi generali della responsabilità 231 sono di chiara derivazione penalistica, tanto che l'intero **sistema** normativo è definito come "**para-penale**".

Si rinvia all'**Allegato 1 al Modello**, che contiene l'elenco dettagliato dei reati che determinano l'applicazione della disciplina del D. Lgs. 231/2001 al momento dell'adozione e dell'aggiornamento del presente Modello.

1.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

Con chiaro intento di favorire la prevenzione e l'auto controllo da parte delle aziende, il Decreto¹ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati²; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole organizzative (procedure e protocolli) interne costituenti il Modello;
- che il Modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;
- che sia stato adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello;
- che, nel caso di soggetto apicale, il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione³.

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale

¹ Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

² Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

³ Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	04/2018	5 di 27

inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, sia nel caso di reati commessi da soggetti apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente⁴, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida costituisca un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia in tema di idoneità in astratto del Modello, tenuto anche conto che è previsto un vaglio preventivo di efficacia sulle Linee Guida da parte del Ministero di Giustizia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (il "Decreto")⁵.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati previsti dal Decreto sono:

A) Con riferimento ai reati dolosi:

- *Codice Etico con riferimento ai reati considerati;*
- *Sistema Organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;*
- *Procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi);*

⁴ Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

⁵ Tali linee guida sono periodicamente oggetto di aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al 2014. All'atto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A. dell'ultimo aggiornamento del Modello, ad aprile 2018, è ancora in fase di elaborazione un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria, delle cui bozze si è tenuto conto, non essendo ancora definitive, in mancanza dell'approvazione da parte del Ministero.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 6 di 27
	PARTE GENERALE		

- *Poteri autorizzativi e di firma (Sistema di Deleghe e Procure) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;*
- *Comunicazione al personale e sua Formazione;*
- *Sistemi di Controllo integrato e di Gestione;*

B) Con riferimento ai reati colposi (in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro e dell'ambiente), fermo restando quanto indicato con riferimento alle fattispecie di reato doloso:

- *Codice Etico quale espressione della politica aziendale per la sicurezza del lavoro e per il rispetto dell'ambiente;*
- *Struttura Organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa;*
- *Formazione ed addestramento del personale*
- *Comunicazione e coinvolgimento (in particolare dei lavoratori e degli RLS);*
- *Gestione operativa regolata;*
- *Sistema di monitoraggio della salute e sicurezza.*

*Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**, fra cui:*

- *Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni azione, operazione e transazione;*
- *Applicazione del principio di separazione delle funzioni (in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo);*
- *Documentazione dei controlli;*

Inoltre, per garantire l'efficace attuazione del Modello, è necessaria:

- *la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;*
 - *l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, che disponga dei requisiti riassumibili come segue:*
 - a) Autonomia e Indipendenza;*
 - b) Professionalità;*
 - c) Continuità d'Azione;*
- prevedendosi adeguati obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (flussi informativi).*

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 7 di 27
------------	--	---------------------	-------------------

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. L'Azienda

OVS S.p.A. è leader nel mercato italiano della vendita di abbigliamento al dettaglio, distributrice di marchi di prestigio e produttrice di proprie collezioni. Oltre all'abbigliamento, l'offerta commerciale si estende ad accessori, profumeria ed articoli per la casa.

OVS S.p.A. gestisce diverse insegne (OVS, UPIM, Blukids, OVSKids) aventi rilevanza strategica e opera nella gestione diretta e indiretta di negozi per la vendita al dettaglio, oltre a controllare altre società estere sulle quali esercita l'attività di direzione e coordinamento.

OVS S.p.a. è società quotata alla Borsa di Milano dal Marzo 2015; in ambito societario i regolamenti e le procedure adottate da OVS S.p.A. sono stati strutturati nel rispetto della normativa vigente, del Codice di Autodisciplina delle Società quotate e delle *best practice* nazionali ed internazionali.

OVS S.p.A., sulla base di specifici Accordi Infragruppo, fornisce a Gruppo Coin S.p.A. diversi servizi e in particolare le seguenti funzioni:

- Servizi IT;
- Logistica e Import.

Della specifica attività svolta dalla Società e delle funzioni decentrate svolte o ricevute, si è tenuto conto nella predisposizione del Modello, con particolare riguardo all'individuazione delle Aree di rischio e alla predisposizione di idonei protocolli di cui alle Parti Speciali del Modello stesso.

Quanto alla struttura di Governance, OVS S.p.A. ha mantenuto il sistema di amministrazione tradizionale, con previsione di un Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

L'organigramma societario è disponibile all'interno del bilancio annuale depositato.

Quanto alla struttura organizzativa - funzionale si rinvia all'organigramma aziendale, costantemente aggiornato, pubblicato nel sito corporate dell'azienda "www.ovscorporate.it".

OVS S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 8 di 27
------------	--	---------------------	-------------------

2.2. Scopo del Modello

OVS S.p.A., già prima della quotazione in borsa e sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione e attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

OVS S.p.A. ritiene, inoltre, che il Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione e integrazione dei processi decisionali e applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

Con l'adozione del Modello, OVS S.p.A. si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati presupposto di rilievo per l'Azienda nei processi aziendali a rischio.

La commissione dei reati presupposto e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'Azienda, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per OVS S.p.A., anche se tale attività possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- prevenire l'aggiramento non fraudolento delle procedure da parte degli apici;
- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Azienda possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali; evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

OVS S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 9 di 27
------------	--	---------------------	-------------------

2.3. Destinatari del Modello

Il presente Modello è rivolto ai seguenti destinatari, ai quali si applicano le disposizioni in esso contenute:

- persone in posizione apicale, quali Amministratori, Legali rappresentanti e Dirigenti della Società;
- persone sottoposte alla direzione e vigilanza degli apici, che operano in posizione interna all'organizzazione aziendale, ovvero tutto il personale dipendente con qualsiasi tipologia di rapporto contrattuale;
- persone sottoposte alla direzione e vigilanza degli apici, che operano in posizione esterna all'organizzazione aziendale, quali consulenti esterni, fornitori di attrezzature, macchinari e dispositivi di prevenzione individuale, medico competente (ambito sicurezza del lavoro), fornitori di servizi di gestione ambientale, fornitori di servizi informatici, incaricati della gestione di pratiche di qualsivoglia natura con la pubblica amministrazione e altri soggetti di volta in volta individuati nell'ambito dei relativi rapporti o incarichi contrattuali.

Il Modello si applica anche alle attività svolte da Destinatari all'estero, in quanto, a determinate condizioni, tali attività possono essere fonte di responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

La Società richiede a tutti i Destinatari di operare in conformità alle regole e procedure previste dal presente Modello, avvertendo espressamente che la loro violazione può comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal Modello medesimo e dalle norme disciplinari ivi richiamate.

2.4. Metodologia di costruzione del Modello

L'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di consulenti esterni, ha svolto, in conformità alle Linee Guida di Confindustria, le attività di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo e interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**);

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 10 di 27
	PARTE GENERALE		

- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale e **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche e integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'integrazione e l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi;
- **revisione ed aggiornamento periodico del Modello** in relazione alla variazione delle condizioni interne ed esterne rilevanti ai fini che qui interessano.

2.5. Adozione del Modello

Sin dal 2006 le società parti del medesimo gruppo (a suo tempo comprensivo anche di Coin S.p.A., Oviessa S.p.A., Upim S.r.l., Coin Franchising S.p.A., Oviessa Franchising S.p.A., poi fuse per incorporazione in Gruppo Coin S.p.A. a far data dal 1.01.2013) avevano adottato un "Modello di Organizzazione e Gestione" in linea con le prescrizioni del Decreto, comprendente il Codice Etico e il relativo sistema disciplinare. In particolare, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 dicembre 2006 la società capogruppo Gruppo Coin S.p.A. aveva approvato un Modello di Organizzazione e Gestione, tenendo conto delle modifiche legislative, degli assetti organizzativi, delle "best practices", delle Linee Guida e della giurisprudenza formatasi sull'argomento.

Il Modello era stato redatto altresì in conformità al Codice di Autodisciplina della Borsa italiana, a cui il Gruppo Coin S.p.A. aveva aderito e che, nella versione del marzo 2006, ha previsto al punto 8C.2 che *"il Consiglio di amministrazione esercita le proprie funzioni relative al sistema di Controllo Interno tenendo in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale. Una particolare attenzione è rivolta ai Modelli di Organizzazione e Gestione adottati ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231"*.

Quanto alle altre società, poiché il Modello era stato studiato e redatto nell'ottica di una sua applicazione a tutte le società parti del medesimo gruppo, per le parti corrispondenti alle rispettive Aree di rischio, ne era stata deliberata l'adozione:

- il 1 dicembre 2006 dai Consigli di Amministrazione di Oviessa S.p.A., Oviessa Franchising S.r.l., Coin S.p.A., e Padana S.r.l.,
- il 14 gennaio 2008 dal Consiglio di Amministrazione di Coin Franchising S.p.A.,
- il 15 maggio 2008 dal Consiglio di Amministrazione di Brand Zero S.p.A,

OVS S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 11 di 27
	PARTE GENERALE		

- il 10 dicembre 2008 dal Consiglio di Amministrazione di COSI – Concept of Style Italy – S.p.A.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, le suddette società avevano contemporaneamente costituito ciascuna un proprio Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello era poi oggetto di costante aggiornamento a seguito dell'inserimento nel Decreto di nuove fattispecie di Reato (cfr. paragrafo 2.8).

Successivamente, a far data dal 1.01.2013 le società Coin S.p.A., Oviessa S.p.A., Upim S.r.l., Coin Franchising S.p.A., Oviessa Franchising S.p.A., si sono fuse per incorporazione in Gruppo Coin S.p.A..

Con decorrenza 31 Luglio 2014 Gruppo Coin S.p.A. ha perfezionato un'operazione di conferimento di ramo d'azienda - relativamente alle insegne OVS, UPIM, OVS Kids e BluKids - nella attuale OVS S.p.A. (con sede legale in via Terraglio 17, Mestre - VE).

OVS S.p.A. ha quindi predisposto e adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione, come da delibera del CdA del 27 Ottobre 2014.

Nel Marzo 2015 OVS S.p.a. si è quotata alla Borsa valori di Milano e, anche a seguito della nuova edizione delle Linee Guida di Confindustria del 2014 e delle modifiche normative intervenute nel corso del 2015, 2016 e 2017, ha ritenuto di aggiornare il proprio Modello alla versione attuale.

2.6. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione è verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in totale autonomia e senza controlli un intero processo;
- il sistema di controllo documenta le verifiche eseguite.

L'Azienda dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato, descritto nella parte speciale del Modello e differenziato per tipologie omogenee di reati, nonché a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente); per questi ultimi, infatti (sicurezza del lavoro e, in

OVS S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 12 di 27
	PARTE GENERALE		

parte, reati ambientali) il controllo avviene mediante approntamento di sistemi di gestione degli adempimenti legali correlati.

2.7. Struttura

Il presente Modello è costituito e si compone:

- del Codice Etico;
- della presente Parte Generale;
- di alcune Parti Speciali, suddivise per categorie omogenee di reati, alle quali si ricollegano le specifiche procedure e protocolli operativi aziendali.

2.8. Verifica e aggiornamento del Modello

Poiché il Modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale in un contesto dinamico e mutevole, è necessario verificarne periodicamente la rispondenza alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

Ciò presuppone una ri-valutazione del rischio e della sua intensità, ogni qualvolta si rendano manifeste condizioni che possono incidere sull'attualità del Modello.

In particolare, la verifica si rende opportuna:

- ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio;
- qualora emergano violazioni significative delle procedure aziendali o vengano rilevati comportamenti concretamente a rischio;
- qualora la normativa di riferimento venga modificata o integrata.

Le verifiche di mantenimento nel tempo delle caratteristiche di prevenzione del Modello sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione e assistenza di consulenti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie od opportune.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 13 di 27
	PARTE GENERALE		

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione e attuazione del Modello, il d.lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo dell'ente appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'Azienda, nominato dall'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito come Organismo ad hoc in composizione monocratica o pluripersonale oppure, in alternativa, le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale⁶ o ad altre funzioni interne che posseggano i requisiti di seguito previsti.

Nel caso di Organismo costituito appositamente, se in composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno, ad esempio un consulente, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente di OVS S.p.A. al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché ai fini della continuità d'azione. In composizione plurisoggettiva, invece, esso sarà composto di regola da almeno un soggetto esterno e da un soggetto interno all'Azienda.

3.1.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il decreto specifici requisiti, l'Azienda al fine di garantirne gli autonomi poteri di inizia e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida dell'associazione di categoria, ritiene opportuno richiedere che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

⁶ L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l.n. 183/11 e dal d.l. 212/11 prevede che *"Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza"*.

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA E INDIPENDENZA	All'Organismo di Vigilanza non sono affidati compiti operativi. I singoli componenti devono: <ul style="list-style-type: none"> - essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000; - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una situazione meramente temporanea. Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente e documenta l'attività svolta.

3.1.2. Durata in carica e remunerazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale dalla nomina e sino alla successiva delibera/determina dell'Organo Amministrativo che provvede all'eventuale sostituzione dei suoi componenti.

L'incarico conferito ai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza è oneroso, sulla base di un compenso determinato in sede di conferimento di incarico e invariabile per la durata dell'incarico medesimo. Nel caso di componenti interni che rivestano la qualifica di dipendenti, potrà essere individuato, al conferimento dell'incarico e con requisito di invariabilità per la durata dell'incarico, un compenso aggiuntivo per il maggior impegno richiesto.

3.1.3. Nomina, cessazione o revoca dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e avviene successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o negli altri casi o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la cessazione o la revoca si osservano le seguenti regole, a seconda della tipologia dell'Organismo di Vigilanza in concreto scelta dall'Azienda.

a. *Cessazione / Revoca dell' Organismo di Vigilanza costituito ad hoc*

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, revoca il mandato all'Organismo di Vigilanza o a singoli suoi componenti, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia e indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale ove presente, l'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivato previo parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale ove presente. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

b. *Cessazione / revoca del Collegio Sindacale con funzioni di Organismo di Vigilanza*

La cessazione del Collegio Sindacale per scadenza del termine e la revoca dell'incarico al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., determina la contemporanea decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza.

Qualora sia revocato l'incarico ad un Sindaco o a più Sindaci ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., l'Organo Amministrativo provvederà all'integrazione del Collegio Sindacale ai sensi di quanto previsto dal Codice Civile e detta integrazione avrà effetto anche sulle funzioni quale Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo può revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il ruolo di Organismo di Vigilanza attribuito al Collegio Sindacale qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 16 di 27
------------	--	---------------------	--------------------

attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. In caso di non unanimità della delibera di revoca, l'amministratore dissenziente può sottoporre la questione all'Assemblea alla prima adunanza utile.

c. Attribuzione ad una funzione aziendale dotata dei necessari requisiti

A seconda che tale funzione sia ricoperta da soggetti dipendenti della Società o esterni, si applicheranno rispettivamente le previsioni contenute nel paragrafo a. per la rispettiva posizione.

3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e i relativi poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini di prevenzione, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti, attraverso la formulazione di una proposta di aggiornamento all'Organo Amministrativo, in conseguenza di:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ii. rilevanti modifiche dell'assetto interno dell'azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- c) ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge e della apposita "procedura Whistleblowing";
- d) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti anche di natura disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'Azienda onde ottenere ogni informazione necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 17 di 27
	PARTE GENERALE		

restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione e alla diffusione dei dati sensibili, ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, delibera periodicamente una dotazione adeguata di risorse finanziarie per l'Organismo di Vigilanza medesimo, su sua richiesta, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle proprie attività.

3.3. Flussi Informativi

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001⁷ sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi di violazioni del Modello. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche relative alle risultanze delle attività di controllo;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;

⁷ Art. 6: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 18 di 27
	PARTE GENERALE		

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro (quale, ad esempio, il verbale della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008);
- le notizie relative a infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie o documenti previsti nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

3.4. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing⁸.

I soggetti apicali o sottoposti sono inoltre tenuti, a tutela dell'integrità dell'aziendale, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre sottolineare che, per quanto concerne i dipendenti, l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo, rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In ogni caso viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente,

⁸ La l. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. *Whistleblowing* volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro. In particolare, è stato modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Il comma 2-bis richiede ora che i Modelli organizzativi prevedano: "a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Ai sensi del comma 2-ter "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo". Infine, il comma 2-quater prevede che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

alla segnalazione, fermo quanto previsto nel sistema disciplinare per sanzionare segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Non saranno, infine, prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

3.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente e all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche e integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica. L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione periodica, di regola semestrale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche e a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale; l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, sulle violazioni o segnalazioni di illeciti o violazioni significative del Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio Sindacale, con reciprocità informativa.

3.6. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

La regolamentazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto al presente capitolo della Parte Generale del Modello, potrà essere oggetto di specifiche determinazioni dell'Organismo di Vigilanza medesimo, che ha facoltà di regolamentare in piena autonomia il proprio funzionamento e le proprie regole operative, quali, a mero titolo di esempio, modalità di tenuta e conservazione dei propri registri e documentazione, convocazione e calendarizzazione delle riunioni, attività di segreteria e così via.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza terrà evidenza scritta della propria attività mediante redazione e conservazione di apposito verbale e si renderà disponibile ad incontrare gli altri organismi di controllo aziendali previsti, oltre che a riportare periodicamente le proprie attività all'Organo Amministrativo.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti dei soggetti apicali e dei dipendenti

Il Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti al fine di favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali di cui l'azienda ha ritenuto di dotarsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza, in via telematica o in formato cartaceo, presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

OVS S.p.A. provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

OVS S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 22 di 27
------------	--	---------------------	--------------------

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda.

5.2. Struttura del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori e dirigenti) sia di sottoposti (dipendenti o autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai C.C.N.L. applicabili (C.C.N.L.), dal codice civile e dallo Statuto sociale. Resta ferma per l'Azienda la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria consentita per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.3. Violazioni disciplinarmente rilevanti di carattere generale

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e altre clausole contrattuali applicabili.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 23 di 27
------------	--	---------------------	--------------------

Costituisce altresì illecito disciplinare di carattere generale:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

5.3.1. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto,
- multa fino a tre ore della retribuzione,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni,
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo con o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 04/2018	Pagina 24 di 27
	PARTE GENERALE		

5.3.2. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dirigenti

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate,
- licenziamento per giusta causa.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del proprio incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

5.3.3. Provvedimenti disciplinari nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite del Collegio Sindacale, informa l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le sanzioni applicabili possono consistere, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 25 di 27
------------	--	---------------------	--------------------

- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di OVS S.p.A., delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla propria direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

5.3.4. Provvedimenti disciplinari nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale e utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

OVS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 04/2018	Pagina 26 di 27
------------	--	---------------------	--------------------

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di “deontologia aziendale” che OVS S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i destinatari.