



CODICE ETICO

GROUP IVS

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

TAVOLA EDIZIONI

Edizione	Data	Oggetto	Redatto e Verificato	Approvato
01	5 febbraio 2014	Prima emissione	OdV	CdA
02	9 febbraio 2016	Seconda edizione	OdV	CdA
03	09.12.2019	Terza edizione adeguamento ai principi SA8000	OdV	CdA

Copia in consultazione	Destinatario: sede Corporate e sedi operative, il documento è presente sul portale e sul sito internet della Società IVS Italia spa
-------------------------------	---

TAVOLA EDIZIONI	1
Impegno SA8000	5
Ambito di applicazione	5
1 SEZIONE A – PRINCIPI GENERALI.....	6
1.1 I valori del Gruppo IVS	6
1.2 Responsabilità e rispetto delle leggi	7
1.3 Correttezza, leale competizione trasparenza.....	7
1.4 Trasparenza.....	8
1.5 Innovazione	8
1.6 Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche	9
1.7 Rapporti con movimenti o partiti politici	9
1.8 Gestione dei contributi e sponsorizzazioni	10
1.9 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente	10
2. SEZIONE B – PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE	11
2.1 Organi Sociali.....	11
2.2 Relazioni con gli azionisti	11
2.3. Comunicazioni all'esterno	12
2.4Gestione delle informazioni privilegiate e divieto di abusi e manipolazioni di mercato	13
2.5 Trasparenza della contabilità aziendale.....	14
SEZIONE C - 3. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE	14
3.1 Assunzione e gestione del personale	14
3.2 Integrità e tutela della persona	15

3.4 Utilizzo dei sistemi informatici	16
Sezione 4 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I TERZI DESTINATARI.....	17
 4.1 Rapporti con i fornitori e conferimento di incarichi professionali	17
 4.2 Rapporti con Partner Commerciali.....	17
 4.4. Rapporto con i concorrenti	18
 4.5 <i>Impegni specifici sui requisiti della Norma sa8000</i>	18
SEZIONE E – ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO	20
 5.1 Compiti dell’Organismo di Vigilanza.....	20
 5.2 Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza e sanzioni previste.....	21
 5.3 La diffusione e la formazione sul Codice Etico	22

PREMESSA

Il Gruppo IVS ha provveduto alla definizione ed adozione del presente Codice Etico (in breve anche “Codice”), nella consapevolezza che l’etica delle attività aziendali è un dovere per tutti gli attori del sistema economico e dell’organizzazione delle società del Gruppo.

Il presente documento si propone di definire i principi etici ispiratori delle attività proprie del Gruppo e degli attori coinvolti, attraverso delle norme di condotta che si ispirano ai principi di correttezza, onestà, imparzialità, trasparenza e lealtà e buona fede, al fine di salvaguardare gli interessi degli azionisti ed assicurare l’adozione di un metodo di lavoro efficiente, affidabile e rispettoso della normativa rilevante e di principi etici adeguati, necessari ed imprescindibili per operare all’interno del mercato, sia nell’ambito del territorio italiano, sia alle attività svolte in altri paesi e alle conseguenti relazioni con imprese, istituzioni ed autorità nazionali ed internazionali.

Il Gruppo IVS si è dotata di un sistema di gestione integrato Qualità - Ambiente – Sicurezza – energia ottenendo:

Certificazione del Sistema di Gestione della Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015

UNI EN ISO 22000:2018 Sistemi di gestione per la sicurezza alimentare

Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015

Certificazione del Sistema di Gestione dell’Energia secondo la norma UNI CEI EN ISO 50001:2011

Certificazione del Sistema di Gestione Sicurezza secondo la norma OHSAS 45001:2018

Dal dicembre 2019 ha inoltre conseguito:

- *Certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2014*

L'adozione di un SGRS (Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale) secondo la Norma SA8000 è una decisione strategica del Gruppo IVS poiché con tale scelta, il Gruppo IVS intende porre la Responsabilità Sociale quale principale strumento a sostegno dell'intera organizzazione aziendale e di tutte le attività, fra loro connesse e che la compongono.

Con l'attuazione del SGRS, il Gruppo IVS si impegna:

- *al rispetto dei requisiti sociali previsti dalla Norma SA8000*
- *al rispetto delle leggi nazionali vigenti, degli impegni sottoscritti dal Gruppo IVS e dei documenti internazionali elencati nella Norma SA8000*
- *a perseguire il miglioramento continuo*
- *a favorire e mantenere la comunicazione con le parti interessate e i Gruppi di opinione.*

- *UNI ISO 37001 – Certificazione Anticorruzione Anti-bribery*

Impegno SA8000

Il Gruppo IVS intende osservare elevati standard etici nella conduzione quotidiana del proprio lavoro. Tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente codice. Il codice etico è quindi un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate.

Il codice è stato voluto ed approvato dal vertice aziendale e viene rivisto periodicamente.

Ambito di applicazione

Il presente Codice deve essere rispettato e applicato in tutti i suoi contenuti dai Consiglieri, dagli organi di controllo interni ed esterni, dai dipendenti delle società del Gruppo, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione, nonché da tutti coloro che, ancorché esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per le

società del Gruppo (ad esempio collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali). Tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel documento, “Destinatari” o, singolarmente, “Destinatario”.

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare, e per quanto di propria competenza a fare osservare, i principi del Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell’interesse delle società del Gruppo giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice.

L’osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti delle società del Gruppo ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’art. 2104 e seguenti del codice civile.

1 SEZIONE A – PRINCIPI GENERALI

1.1 I valori del Gruppo IVS

I valori che il Gruppo IVS intende trasferire attraverso lo svolgimento delle proprie attività sono:

- *Correttezza nel lavoro e nei rapporti;*
- *Rispetto delle idee;*
- *Passione e professionalità legate alle competenze acquisite;*
- *Trasparenza nei comportamenti e rispetto delle regole.*

Con riferimento specifico alla norma SA8000, il Gruppo IVS riconosce che l’impegno ad essere socialmente responsabili, può manifestarsi concretamente solo rispettando le regole dell’etica del lavoro e ripudiando apertamente tutte le situazioni in cui vigono condizioni di disumanità, sfruttamento, iniqua retribuzione o condizioni insalubri dei luoghi di lavoro.

1.2 Responsabilità e rispetto delle leggi

Il Gruppo si impegna, tramite la messa in atto di ogni forma di attività e controllo ritenuta necessaria, al rispetto (i) delle leggi e dei regolamenti applicabili; (ii) del presente Codice Etico; (iii) delle procedure aziendali; (iv) dei regolamenti interni (v) dei valori e delle norme di Confcommercio e sui suoi obiettivi di crescita e di sviluppo nell'interesse del progresso civile, sociale ed economico del Paese e della collettività, a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.

In nessun caso il perseguitamento dell'interesse delle società del Gruppo può giustificare comportamenti, da parte dei suoi dipendenti o collaboratori, in violazione di tutte le normative, prassi e regolamenti sopra citati e di quelle che saranno emanate in futuro.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

1.3 Correttezza, leale competizione trasparenza

Nei rapporti di affari IVS si ispira e osserva i principi correttezza, leale competizione trasparenza, efficienza e apertura al mercato nell'espletamento delle proprie attività, nel rispetto di tutti i soggetti che potrebbero essere portatori di interessi nei confronti della Società.

Tale principio implica l'impegno, da parte di tutti i Destinatari, al rispetto, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale. I Destinatari non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni contenute nel presente Codice.

Qualsiasi atto di abuso d'ufficio e di corruzione è vietato.

I Destinatari non devono:

- direttamente o indirettamente offrire denaro o altra utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori o a sottoposti alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti, di società clienti o fornitrice, o di altro ente, al fine di ottenere un interesse o vantaggio di qualsiasi tipo, tra cui ottenere o mantenere vantaggi in termini di business/affari per o per conto della Società; o
- direttamente o indirettamente richiedere o accettare denaro o altra utilità da parte di clienti, fornitori, o di altro soggetto o ricercare un vantaggio di qualsiasi tipo in cambio.

In generale sono senza eccezione proibiti la corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

1.4 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione, sia all'esterno che all'interno del Gruppo.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, garantendo la possibilità di verifica del processo di decisione, di autorizzazione e svolgimento. Tutte le azioni delle società del Gruppo e le relazioni con i propri azionisti e stakeholders devono essere realizzate garantendo completezza, correttezza e tempestività di informazione, secondo le regole dettate dalle leggi e dal mercato.

1.5 Innovazione

Il Gruppo è impegnato a immaginare soluzioni radicalmente nuove di prodotto servizio / processo che possano essere effettivamente implementate ed a cercare continuamente opportunità per migliorare i processi e i sistemi esistenti.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui IVS opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

1.6 Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche

Il Gruppo gestisce i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e le istituzioni pubbliche in modo da garantire la massima trasparenza e correttezza, tale da non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali privati e pubblici con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Il Gruppo IVS o è impegnato a contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

1.7 Rapporti con movimenti o partiti politici

Le società del Gruppo non erogano contributi, diretti o indiretti, per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche, né dei loro rappresentanti o candidati. Le società del Gruppo, inoltre, non finanziano associazioni, né effettuano sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità.

1.8 Gestione dei contributi e sponsorizzazioni

Il Gruppo può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte derivanti da enti e associazioni non profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico, sempre nella massima trasparenza.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell’ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell’arte e della cultura.

1.9 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell’ambiente

Il Gruppo attribuisce grande importanza all’integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri; il Gruppo cura, pertanto, la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il Personale.

Il Gruppo gestisce le proprie attività nel rispetto dell’Ambiente e della salute pubblica.

Le scelte di investimento e di business sono informate alla sostenibilità ambientale, in un’ottica di crescita eco-compatibile anche mediante l’adozione di particolari tecnologie e metodi di produzione che, là dove operativamente ed economicamente sostenibile, consentano di ridurre l’impatto ambientale delle proprie attività.

2. SEZIONE B – PRINCIPI ETICI NELL’AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE

2.1 Organi Sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali avvengono mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguiendo l’obiettivo della creazione di valore dell’investimento dei soci, gestendo il patrimonio aziendale con professionalità, diligenza e prudenza necessari per le condizioni di mercato e i vincoli di legge.

L’indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

Il Gruppo assicura il rispetto delle regole applicabili nei rapporti con le parti correlate.

2.2 Relazioni con gli azionisti

Il Gruppo promuove la trasparenza, completezza e tempestività dell’informazione agli azionisti, anche potenziali, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti ed adottando strumenti di collegamento e dialogo conseguenti alle norme applicabili ad emittenti quotati in mercati regolamentati.

IVS Group, in particolare, attraverso il sito internet, www.ivsgroup.it., rende fruibili i documenti societari quali, i comunicati stampa, i documenti contabili periodici, le presentazioni al mercato.

2.3. Comunicazioni all'esterno

Nei rapporti di affari IVS si ispira e osserva i principi correttezza, leale competizione trasparenza, efficienza e apertura al mercato nell'espletamento delle proprie attività, nel rispetto di tutti i soggetti che potrebbero essere portatori di interessi nei confronti della Società.

I Destinatari non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni contenute nel presente Codice.

I Destinatari non devono:

- direttamente o indirettamente offrire denaro od altra utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori o a sottoposti alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti, di società clienti o fornitrice, o di altro ente, al fine di ottenere un interesse o vantaggio di qualsiasi tipo, tra cui ottenere o mantenere vantaggi in termini di business/affari per o per conto della Società; o
- direttamente o indirettamente richiedere o accettare denaro o altra utilità da parte di clienti, fornitori, o di altro soggetto o ricercare un vantaggio di qualsiasi tipo in cambio.

In generale sono senza eccezione proibiti la corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

I rapporti con la comunità finanziaria, gli investitori e i mass media spettano esclusivamente alle funzioni aziendali/unità organizzative a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione del Gruppo.

In ogni caso le informazioni e le comunicazioni relative al Gruppo e destinate all'esterno dovranno essere veritieri, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

2.4 Gestione delle informazioni privilegiate e divieto di abusi e manipolazioni di mercato

Per il Gruppo IVS l'adeguato trattamento delle informazioni è requisito indispensabile per il funzionamento di qualsiasi mercato. IVS Group garantisce un'adeguata gestione e protezione delle informazioni privilegiate, tutelandone l'accuratezza, la completezza e le modalità di conservazione nel rispetto delle normative di riferimento.

Quanti hanno accesso ad informazioni non disponibili presso il pubblico ed in grado di influenzare il valore dei titoli azionari (anche diversi da quelle di IVS) non possono usare queste informazioni per la compravendita di azioni IVS o di società quotate il cui andamento possa essere influenzato da IVS. IVS Group ha adottato procedure in materia di internal dealing e di gestione delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate al fine di garantire la massima trasparenza.

Ai Destinatari, infine, è fatto divieto diffondere notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati.

2.5 Trasparenza della contabilità aziendale

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE C - 3. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE

3.1 Assunzione e gestione del personale

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo del Gruppo IVS. Il Gruppo IVS riconosce, pertanto, la centralità delle risorse umane, alle quali viene richiesta professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

Nell'instaurazione dei rapporti lavorativi, la Società si impegna a:

- *non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;*
- *non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;*
- *garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;*
- *rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;*

- *non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;*
- *operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale Applicabile;*
- *garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto*
- *Collettivo Nazionale del lavoro Applicabile.*

Il Gruppo tutela lo sviluppo professionale di ciascun dipendente e collaboratore promuovendo un ambiente, delle procedure e un'organizzazione del lavoro diretta:

- al rispetto, anche in sede di selezione del personale, della personalità e della dignità di ciascun individuo e che prevengano situazioni di disagio o intimidatorie;
- alla prevenzione di discriminazioni di ogni tipo;
- alla definizione di ruoli e responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni che consentano a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono.

Il riconoscimento di aumenti salariali o altri strumenti incentivanti, nonché l'accesso a ruoli ed incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, al merito dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti organizzativi improntati ai principi etici del Gruppo IVS.

Il Gruppo IVS si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo. Il Personale è assunto esclusivamente sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

3.2 Integrità e tutela della persona

Il Gruppo ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla religione, sulla nazionalità, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di impedimenti alle prospettive professionali altrui.

3.3 Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito del Gruppo, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

3.4 Utilizzo dei sistemi informatici

Il Personale, nello svolgimento delle proprie attività professionali, deve utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e, particolarmente, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, trattamento dei dati personali e diritto d'autore) e delle procedure interne.

Sezione 4 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I TERZI DESTINATARI

4.1 Rapporti con i fornitori e conferimento di incarichi professionali

Le società del Gruppo gestiscono il processo di acquisizione di beni e servizi rispettando i principi di correttezza e trasparenza, nonché garantiscono gli stessi principi nel conferimento di incarichi professionali a società esterne.

La trasparenza nei rapporti con i fornitori è garantita dall'adozione di regole e meccanismi che consentono di tener conto della loro affidabilità tecnico-professionale, nonché della loro situazione economica e patrimoniale e dell'impegno profuso in tema di responsabilità sociale.

Tutti i compensi e/o somme corrisposti a qualsiasi titolo devono essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta e alle condizioni di mercato.

4.2 Rapporti con Partner Commerciali

Le società del Gruppo sviluppano relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Le società del Gruppo promuovono con i partner accordi trasparenti e collaborativi nel rispetto della normativa antitrust, valorizzando le sinergie e impegnandosi a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte, dalla quale si aspettano un identico comportamento.

I partner commerciali dovranno aderire all'intera documentazione contrattuale sottoposta dalla società che comprenderà l'obbligo di rispettare il Codice, nonché le altre regole di comportamento volontario che la società abbia a tal fine predisposto e comunicato che prevedranno anche specifiche

sanzioni per l'eventuale violazione degli stessi.

4.3 Rapporti con i clienti

Il Gruppo impronta la propria attività con l'obiettivo di soddisfare le migliori e legittime aspettative dei propri clienti nel rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza e del mercato dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

4.4. Rapporto con i concorrenti

Nei rapporti con i concorrenti, le società del Gruppo operano nel rispetto della normativa antitrust, evitando intese e/o pratiche restrittive della concorrenza e del mercato vietate ai sensi della normativa vigente, ivi inclusi gli artt. 101 e segg. del Trattato FUE e gli artt. 2 e segg. della l. 287/1990.

4.5 Impegni specifici sui requisiti della Norma sa8000

La società, con il progetto di adeguamento ai requisiti della norma SA8000 ha stabilito specifici impegni in relazione ai seguenti aspetti:

- *Lavoro minorile e infantile;*
- *Lavoro obbligato;*
- *Condizioni per la salute e sicurezza dei lavoratori;*
- *Discriminazione;*
- *Pratiche disciplinari*
- *Libertà di associazione*
- *Retribuzione*
- *Orario di lavoro*

La seguente tabella descrive ciò che è stato fatto in relazione ad ogni singolo requisito

Requisiti	Impegni
<p>Lavoro Infantile e Minorile</p> <p><i>Non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni - Garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata</i></p>	<p><i>Tutte le persone che lavorano nel Gruppo sono maggiorenni</i></p>
<p>Lavoro obbligato</p> <p><i>Garantire a tutti i dipendenti la libertà di interrompere il contratto di lavoro e tutti i diritti previsti come da normativa per ciascun lavoratore</i></p>	<p><i>Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro qualsiasi tipo di minaccia o penalizzazione. Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i dipendenti sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro.</i></p>
<p>Salute e sicurezza</p> <p><i>Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre</i></p>	<p><i>La Società garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, salubre, con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Si ricorda inoltre che la società è già certificata ISO 18001:2015, ISO 14001:2015</i></p>
<p>Discriminazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selezionare i lavoratori in base a competenza e capacità - Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità condizioni 	<p><i>La società nei processi di selezione del personale e nei rapporti sullo stesso rispetta le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207.</i></p>

Pratiche disciplinari <i>- Manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti</i>	<i>La società assicura a tutti i lavoratori dignità e rispetto nell'attività lavorativa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea, coercizione mentale o abuso verbale nei confronti del personale.</i>
Libertà di associazione <i>Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale</i>	<i>La libertà di associarsi al sindacato viene assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale</i>
Retribuzione <i>Assicurare ai propri lavoratori lo stipendio secondo quanto previsto dal CCNL e congruo per le mansioni svolte</i>	<i>La società garantisce ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito e secondo quanto previsto dal CCNL</i>
Orario di lavoro <i>Il lavoro straordinario è effettuato nelle forme e quantità concordate tra le parti nell'osservanza delle normative vigenti e nel rispetto di un'equa distribuzione dello stesso</i>	<i>La società assicura che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, sia ricompensato in modo idoneo come previsto dal CCNL. La società si impegna a programmare il lavoro ordinario e straordinario con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste secondo quanto previsto dal CCNL.</i>

SEZIONE E – ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

5.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Tra i compiti del OdV figurano i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell’ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- formulare le proprie osservazioni in merito a problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell’ambito delle decisioni aziendali, nonché in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste circa la corretta interpretazione delle previsioni del presente Codice Etico;
- seguire e coordinare l’aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare l’implementazione delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, proponendo le sanzioni da irrogare e verificando l’effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.

5.2 Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza e sanzioni previste

Ogni violazione rilevata dei principi e delle prescrizioni enunciate nel presente Codice Etico da parte di amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori o altri soggetti tenuti al suo rispetto, dovrà essere segnalata tempestivamente al OdV.

Il Gruppo ha provveduto alla creazione di opportuni canali di comunicazione dedicati ad agevolare il processo di segnalazione di eventuali violazioni al OdV.

Le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all’indirizzo: Organismo di Vigilanza, oddivsgroup@ivsitalia.com.

Al fine di agevolare l'attività svolta dall'OdV, il Gruppo garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e/o contrattuale, con la possibilità di irrogazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie secondo le modalità previste da leggi, accordi collettivi, contratti.

5.3 La diffusione e la formazione sul Codice Etico

Il Gruppo si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale dipendente;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore, per mezzo del sito *internet* del Gruppo.

A tal fine, il Gruppo richiede a ciascun dipendente, collaboratore esterno o fornitore di firmare una dichiarazione di conferma dell'avvenuta presa conoscenza del Codice e di impegnarsi per iscritto a rispettare le previsioni in esso riportate.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

