
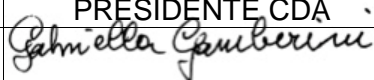
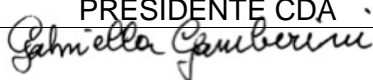


**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D. Lgs. 231/2001**

CODICE CC231	PAG. 1/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018
------------------------	---------------------	---	---------------------------

Corpo Vigili Giurati S.p.A.

CODICE DI CONDOTTA

EMISSIONE AD 	APPROVAZIONE PRESIDENTE CDA 	AUTORIZZAZIONE PRESIDENTE CDA 
Rev.	Data	Descrizione
0	28.12.2009	Prima emissione
1	02.06.2014	Modificati i capp. 1 e 3
2	11.04.2016	Modificati i capp. 3, 4 e 5
3	26.04.2018	Modificati i capp. 1,2, 3, 4, 5, e 6

		<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001</i>		
CODICE CC231	PAG. 2/17	<i>Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018	

INDICE

1. PREMESSE	3
1.1 Che cosa dispone il D.Lgs. 231/2001	4
2. VALORI.....	7
2.1 Valori fondanti della Società.....	7
2.2 Il Codice di Condotta	7
3. PRINCÌPI.....	8
PRINCÌPIO 1: SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ.....	8
PRINCÌPIO 2: LEGALITÀ, ONESTÀ, INTEGRITÀ	8
PRINCÌPIO 3: DIGNITA' DELLA PERSONA E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	8
4. REGOLE DI COMPORTAMENTO	9
<i>PRINCÌPIO 1: SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ.....</i>	<i>9</i>
<i>PRINCÌPIO 2: LEGALITÀ, ONESTÀ, INTEGRITÀ</i>	<i>10</i>
<i>PRINCÌPIO 3: DIGNITA' DELLA PERSONA E SVILUPPO PROFESSIONALE.....</i>	<i>12</i>
5. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO	13
5.1 Organismo di Vigilanza.....	13
5.2 Whistleblowing	13
5.3 Sanzioni Disciplinari	15
6. IL CODICE DI CONDOTTA IN AZIENDA	16
5.1 Conoscenza.....	16
5.2 Conflitto con il codice.....	16
5.3 Modifiche al codice	16
DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE.....	17

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE CC231	PAG. 3/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018

1. PREMESSE

Il presente Codice di condotta (il “**Codice**”), ha lo scopo di esplicitare e rendere manifesti, oltre che vincolanti all’interno della Società (“**Corpo Vigili Giurati S.p.A.**” oppure la “**Società**”), un insieme di principi e di regole di condotta nei quali la Società si riconosce e di cui esige il rispetto nello svolgimento delle attività aziendali.

I principi e le norme di condotta contenuti nel presente Codice, sono stati selezionati con riguardo alla ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 (“**Decreto**”). Ciò nonostante il Codice mira a prescrivere, promuovere o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, nel presupposto che l’etica sia all’interno di Corpo Vigili Giurati S.p.A. una realtà consolidatasi nel tempo e non una novità occasionale. In tal senso, ai fini di una valutazione generale di liceità ed eticità delle condotte, la Società avversa, oltre che i comportamenti commissivi descritti nel Codice, anche quelli omissivi che concorrono a determinare un identico disvalore.

Il Codice di Condotta è il principale documento mediante il quale Corpo Vigili Giurati SpA stabilisce le disposizioni volte a orientare e disciplinare i comportamenti organizzativi e individuali di dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, agenti, procuratori, terzi (“**Destinatari del Codice**”) in relazione:

- ai rapporti con la Società, anche di natura extra contrattuale, siano essi istituzioni, organizzazioni, gruppi o singoli individui, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- alle iniziative poste in essere, direttamente o indirettamente per Corpo Vigili Giurati SpA, siano essi amministratori, sindaci, revisori, dipendenti, collaboratori, consulenti, appaltatori, fornitori o partner.

In particolare, responsabilità, impegni, aspettative e regole di comportamento sono definite in relazione a due categorie di soggetti:

- gli apicali, ovvero, coloro che, a norma del D. lgs. n°231/2001, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- i Destinatari del Codice in genere, che, oltre agli apicali, includono gli stakeholder, ossia tutti i soggetti che hanno interesse a sviluppare e mantenere un rapporto di natura istituzionale, contrattuale o extracontrattuale con la Società, siano essi istituzioni, organizzazioni, gruppi o singoli individui.

Il Codice contiene una raccolta di principi estendibili alle società sottoposte alla direzione e coordinamento della Società. Il contenuto precettivo del Codice stesso, pertanto, rappresenta uno standard al quale tutte le società controllate e gli Stakeholder di Corpo Vigili Giurati S.p.A.

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE CC231	PAG. 4/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018	

hanno l'onere di allinearsi *mutatis mutandis*, in considerazione delle peculiarità connesse alle rispettive strutture organizzative e alle diverse attività di business di ciascuna società.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- i) il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 ("**Modello**") comprensivo del presente Codice di Condotta è adottato dalla Società e, quindi, comunicato a ciascuna società controllata;
- ii) ciascuna società interessata ai sensi del D.Lgs 231/01 adotta in seno ai rispettivi organi amministrativi il Modello organizzativo ed il Codice di Condotta;
- iii) sono elementi essenziali non modificabili da parte di ciascuna Società Controllata i principi di questo Codice;
- iv) i documenti adottati dalle proprie controllate sono poi comunicati alla Società.

1.1 Che cosa dispone il D.Lgs. 231/2001

<u>Che cosa prevede il Decreto?</u>	<p>Il Decreto prevede che la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società; b) le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti <i>sub a</i>). <p>La Società non risponde del reato commesso dalle persone sopra indicate, qualora dimostri (tra l'altro) di aver:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; ■ affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.
<u>Quali sono i rischi per i soggetti che commettono uno dei reati indicati dal Decreto?</u>	<p>Chiunque commetta uno dei reati indicati dal Decreto, sarà personalmente e penalmente responsabile per la condotta illecita che ha posto in essere.</p>

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D. Lgs. 231/2001**

CODICE CC231	PAG. 5/17	Codice di Condotta <i>ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018
------------------------	---------------------	--	---------------------------

<u>Quali sono i reati che fanno scattare la responsabilità della Società?</u>	I reati da cui può discendere la responsabilità amministrativa degli enti costituiscono un elenco tassativo e sono indicati all'interno del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
<u>Cos'è un Modello di organizzazione e di gestione?</u>	<p>Un complesso di regole, strumenti e condotte costruito sull'evento reato, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere dall'ente stesso o dai soggetti sottoposti alla sua direzione e/o vigilanza.</p> <p>Il modello si compone dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedure operative e protocolli per la formazione/attuazione delle decisioni dell'Ente; - Organismo di Vigilanza; - Sistema disciplinare interno; - Attività di Formazione specifica; - Codice di condotta.
<u>Che cos'è un codice di condotta?</u>	I codici di condotta sono documenti ufficiali della Società, che contengono l'insieme dei principi cui essa informa la propria attività e quella dei soggetti che operano per suo conto. Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. I codici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice della Società.
<u>Quali sono i rischi per i soggetti che commettono uno dei reati indicati dal Decreto?</u>	Chiunque commetta uno dei reati indicati dal Decreto, sarà personalmente e penalmente responsabile per la condotta illecita che ha posto in essere.
<u>Chi è un Pubblico Ufficiale?</u>	<p>L'art. 357 c.p. definisce il <i>pubblico ufficiale</i> colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".</p> <p>"È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da <u>norme di diritto pubblico</u> e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo</p>

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D. Lgs. 231/2001**

CODICE CC231	PAG. 6/17	Codice di Condotta <i>ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018
------------------------	---------------------	--	---------------------------

	<p>svolgere per mezzo di <u>poteri autoritativi o certificativi</u>".</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sono <i>norme di diritto pubblico</i> quelle che sono volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico. ■ Il <i>potere autoritativo</i> è quel potere che permette alla P.A. di realizzare i suoi fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici. ■ Il <i>potere certificativo</i> è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.
<p><u>Chi è un Incaricato di Pubblico Servizio?</u></p>	<p>L'art. 358 c.p. definisce la persona incaricata di un pubblico servizio colui che "<u>a qualunque titolo presta un pubblico servizio</u>".</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ "<i>a qualunque titolo</i>" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto esistente tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio. ■ per "<i>Pubblico Servizio</i>" si intende un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri deliberativi, autoritativi e certificativi. ■ sono esclusi dal novero tutti gli addetti a mansioni di ordine o puramente materiali.

		<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001</i>		
CODICE CC231	PAG. 7/17	<i>Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018	

2. VALORI

2.1 Valori fondanti della Società

Oggi Corpo Vigili Giurati S.p.A. condivide e fa proprio una particolare visione del modello economico e sociale.

La Società, dunque, conformemente a quanto indicato nel Bilancio già approvato fa propri i valori riferiti distintamente ai seguenti portatori di interesse:

- **Risorse Umane:** il personale che a qualsiasi titolo effettua i servizi offerti dalla Società (contratto a tempo determinato, indeterminato, stage, interinale, etc.);
- **Soci e Azionisti:** sono rappresentati dai soggetti titolari delle azioni della Società;
- **Soggetti Finanziatori:** i soggetti terzi rispetto all'Azienda che hanno erogato risorse con vincolo di credito nell'arco di tempo preso come riferimento della rendicontazione. Questa categoria comprende l'applicazione dei soggetti verso i quali sono accesi debiti di finanziamento;
- **Clienti/Utenti:** i soggetti pubblici o privati ai quali l'azienda eroga i propri servizi (società di vendita ed utenti finali);
- **Comunità locale:** rappresenta il contesto all'interno del quale opera l'azienda e nei confronti del quale manifesta la propria presenza (Comuni, cittadini, scuola, Università, organizzazioni no profit, aziende private, installatori e manutentori, etc.);
- **Associazione datoriali e sindacali:** tutte le associazioni nei confronti delle quali l'Azienda versa contributi in quanto rappresentanti dei propri interessi e tutte le sigle sindacali che partecipano ai tavoli di contrattazione o che rappresentano i dipendenti;
- **Società controllate e collegate:** società in cui Corpo Vigili Giurati S.p.A. partecipa in modo sostanziale al capitale sociale;
- **Lavoro autonomo e consulenza:** tutti i rapporti di lavoro autonomo e consulenziali che Corpo Vigili Giurati S.p.A. instaura per avvalersi di servizi e competenze esterne.

2.2 Il Codice di Condotta

La Società intende assicurarsi che, dai propri dipendenti, dai soggetti posti in posizione apicale nonché da tutti coloro che agiscono per conto della Società medesima, non siano commesse fattispecie di reato che possano, non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il Decreto prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società stessa.

A tal fine, Corpo Vigili Giurati S.p.A. ha inteso adottare il presente Codice, volto ad introdurre i principi ispiratori del comportamento di tutti i soggetti appartenenti alla Società o che agiscono per conto di essa.

		<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001</i>		
CODICE CC231	PAG. 8/17	<i>Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018	

Il presente Codice di condotta, quindi, si innesta in un più generale progetto finalizzato a rendere chiara ed evidente l'identità etica della Società, esplicitando i valori che la medesima vuole rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri componenti. In tal senso il Codice costituisce un ulteriore e concreto passo in avanti per la realizzazione di un processo di approfondimento delle radici etiche e morali verso cui questa Società intende continuare ad indirizzarsi in modo autentico.

Infatti, la crescente e rinnovata necessità di legalità e correttezza negli affari che sta caratterizzando l'attuale momento storico, e di cui il Decreto costituisce un chiaro esempio, impone alla Società di contribuire a diffondere un'educazione in tal senso a tutti i soggetti che la compongono ed a tutti quelli con i quali questi vengano in contatto in occasione della loro attività lavorativa.

È in virtù di tale proponimento che la Corpo Vigili Giurati S.p.A. oggi intende riaffermare con grande forza che la **correttezza** e la **liceità** nel lavoro e negli affari costituiscono e costituiranno sempre un **valore** imprescindibile di questa Società.

3. PRINCIPI

PRINCIPIO 1: SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ

La salute, la sicurezza (intesa in ogni suo aspetto: di protezione delle persone, delle infrastrutture e dei dati, ecc.), la salvaguardia dell'ambiente e la garanzia della qualità sono priorità per Corpo Vigili Giurati SpA e assumono un ruolo centrale nello sviluppo della Società e delle sue attività.

Salute, sicurezza, ambiente e qualità sono responsabilità organizzative e personali che devono essere effettivamente applicate nelle scelte strategiche, organizzative, gestionali ed esecutive, da perseguire in un'ottica di costante miglioramento.

PRINCIPIO 2: LEGALITÀ, ONESTÀ, INTEGRITÀ

Legalità, onestà e integrità sono prioritarie per Corpo Vigili Giurati nella formazione di ogni decisione e nell'attuazione di ogni iniziativa.

Legalità, onestà e integrità sono responsabilità organizzative e personali che devono essere effettivamente applicate nelle scelte strategiche, organizzative, gestionali ed esecutive dell'azienda.

Nessun interesse può giustificare una condotta illegale o non onesta.

PRINCIPIO 3: DIGNITÀ DELLA PERSONA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Dignità della persona e sviluppo professionale sono prioritarie per Corpo Vigili Giurati al fine di garantire il mantenimento delle competenze tecniche e gestionali necessarie allo sviluppo del proprio business.

Corpo Vigili Giurati attua misure volte a mantenere un'adeguata capacità organizzativa a tutti i livelli. Tali iniziative, che riguardano la pianificazione delle risorse, la ricerca, la selezione, l'assunzione, la formazione e lo sviluppo professionale, nonché il trasferimento della

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE CC231	PAG. 9/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018

conoscenza e delle capacità, devono essere effettivamente attuate assicurando la dignità e le pari opportunità delle persone, l'assenza di ostacoli allo sviluppo professionale di ciascuno per ragioni connesse al genere, religione, politica e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o stato civile, e la piena realizzazione del potenziale di ciascuno.

Anche i rapporti interpersonali fra tutti i dipendenti e fra questi e i terzi devono essere improntati al reciproco rispetto, della persona e della sua professionalità, evitando comportamenti che possano comprometterne l'integrità fisica e psicologica e qualsiasi genere di discriminazione.

4. REGOLE DI COMPORTAMENTO

PRINCIPIO 1: SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ

Regole per i soggetti apicali

I soggetti apicali, ciascuno in funzione dell'incarico conferito, attuano tutte le iniziative di pianificazione, programmazione, progettazione, direzione, coordinamento e supervisione delle attività esecutive, sia gestionali che tecnico operative, di competenza, finalizzate a:

- preservare i presidi tecnologici e organizzativi, le infrastrutture fisiche e informatiche volte a garantire la sicurezza dei lavoratori e della comunità locale;
- garantire adeguati livelli di sicurezza, e qualità nel rispetto delle leggi vigenti in materia;
- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- garantire l'attuazione del sistema di gestione della qualità e recepire le eventuali segnalazioni volte al miglioramento continuo;
- assicurare che tutti i livelli organizzativi dispongano delle informazioni in materia di sicurezza, ambiente e qualità necessarie a prendere le decisioni di propria competenza, anche mediante l'utilizzo di un sistema di reporting che assicuri il monitoraggio delle azioni e il controllo delle prestazioni nelle varie attività aziendali;
- attuare tutte le iniziative necessarie al mantenimento delle certificazioni ISO 9001 (Sistema di Gestione per la Qualità), UNI 10891 (Istituti di Vigilanza Privata), EN50518 (Centri di Monitoraggio e di Ricezione Allarme) e EN 15838 (Centri di contatto).

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE CC231	PAG. 10/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018	

Regole generali per i Destinatari del Codice

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di:

- rispettare e far rispettare le norme e la regolamentazione posta dalla Società in materia di salute, sicurezza), ambiente e qualità;
- assumere comportamenti adeguati, in funzione del proprio ruolo e dello specifico contesto, a tutelare la propria sicurezza e quella degli altri, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, e a salvaguardare l'ambiente;
- custodire con diligenza i beni messi a disposizione dall'Azienda per l'esercizio delle proprie funzioni, evitandone utilizzi impropri e adottando comportamenti responsabili e in linea con le norme interne all'organizzazione;
- salvaguardare la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici aziendali, adottando comportamenti responsabili e in linea con le norme interne all'organizzazione che ne regolano l'utilizzo, e proteggere le informazioni sensibili di cui sono entrati in possesso nello svolgimento delle proprie funzioni;
- osservare le norme in materia di segreto di ufficio e utilizzare, con riservatezza, le informazioni sensibili di cui si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

PRINCIPIO 2: LEGALITÀ, ONESTÀ, INTEGRITÀ

Regole per i soggetti apicali

I soggetti apicali, ciascuno in funzione dell'incarico conferito, attuano tutte le iniziative di pianificazione, programmazione, progettazione, direzione, coordinamento e supervisione delle attività esecutive, sia gestionali che tecnico operative, di competenza, finalizzate a:

- assicurare il rispetto delle leggi, delle normative di riferimento e della regolamentazione aziendale in ogni sua attività;
- attuare, nei modi e nei tempi previsti e in funzione delle proprie deleghe, le procedure di prevenzione e contrasto degli illeciti ex D. lgs. n°231/2001 allegate al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- assicurare le azioni di competenza per l'adempimento degli obblighi di trasparenza, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione delle informazioni, dei dati e degli atti sottoposti all'obbligo di comunicazione agli organi della Pubblica Amministrazione;
- garantire il rispetto della normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali, mediante l'applicazione e il costante aggiornamento delle politiche e delle relative procedure;
- improntare le relazioni negoziali e contrattuali su rapporti di estrema chiarezza evitando di indurre all'accettazione di un accordo inducendo la controparte a ritenere di poter ambire a futuri accordi più favorevoli, condizionati dall'accettazione immediata di quello sottoposto al momento;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE CC231	PAG. 11/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018	

- includere nei rapporti contrattuali clausole poste a garanzia del rispetto di quanto stabilito dal Modello e dal Codice di Condotta e prevedere, nel caso di appaltatori, fornitori e partner, la possibilità di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare la sussistenza di particolari requisiti presso le loro sedi;
- astenersi dal condizionare le decisioni di natura pubblica mediante l'erogazione di contributi, l'adesione ad associazioni o l'assunzione di iniziative di sponsorizzazione rivolte, anche indirettamente, a soggetti istituzionali e/o politici o comunque non in linea con gli obiettivi aziendali e con le prescrizioni interne all'organizzazione che le disciplinano;
- agevolare l'esecuzione delle attività di audit volte a verificare l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema dei controlli interni, l'adozione di decisioni e l'assunzione di comportamenti conformi alla legge e alle prescrizioni del Modello;
- rendersi promotori con i propri comportamenti della legalità, onestà e integrità quale tratto distintivo aziendale nel prendere decisioni, nell'agire quotidiano e nel promuovere e partecipare personalmente alle iniziative di informazione e comunicazione.

Regole generali per i Destinatari del Codice

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di:

- rispettare e far rispettare le norme e la regolamentazione posta dalla Società in materia di legalità, onestà e integrità;
- assumere comportamenti diligenti e rispettosi della legge, degli usi e dei costumi e di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di Condotta della Società ed evitare ogni forma di induzione ad agire contro la legge o a quanto stabilito dal Modello stesso;
- segnalare opportunamente, ossia in conformità a quanto indicato nella Parte Generale del Modello e nel presente Codice, comportamenti che, ancorché non penalmente rilevanti, appaiano comunque contrari alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice di Condotta e fornire notizie su comportamenti, di cui siano venuti a conoscenza, che integrino gli estremi di un reato;
- svolgere i propri compiti nel rispetto della legge, degli usi e dei costumi evitando di esercitare pressioni, sia promettendo vantaggi che prospettando svantaggi, di abusare della posizione o dei poteri di cui si è titolare e di approfittare di eventuali lacune contrattuali o eventi imprevisti per rinegoziare il rapporto al solo scopo di sfruttare l'altrui posizione di dipendenza o debolezza;
- agire con indipendenza e imparzialità di giudizio, astenendosi da situazioni di conflitto di interessi che possano creare vantaggi o utilità personali, a se stessi, a propri parenti o affini, al coniuge o conviventi, oppure a persone con le quali si abbiano rapporti di frequentazione abituale. Nel caso in cui ci si trovi in situazioni che possano anche solo apparire in conflitto di interesse è fatto obbligo di fornire preventiva comunicazione al proprio superiore gerarchico o all'organo amministrativo della Società;
- evitare l'elargizione e rifiutare regali o altre utilità anche di modico valore in occasione di specifiche circostanze e, in ogni caso, assumere comportamenti in linea con le norme interne all'organizzazione che disciplinano la materia;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE CC231	PAG. 12/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018	

- agire nel rispetto della riservatezza delle informazioni evitando di utilizzarle per scopi privati e prestando la dovuta diligenza e attenzione anche alla loro divulgazione involontaria.

PRINCIPIO 3: DIGNITA' DELLA PERSONA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Regole per i soggetti apicali

I soggetti apicali, ciascuno in funzione dell'incarico conferito, attuano tutte le iniziative di pianificazione, programmazione, progettazione, direzione, coordinamento e supervisione delle attività esecutive, sia gestionali che tecnico operative, di competenza, finalizzate a:

- assicurare che ogni decisione, in particolare nell'ambito dei processi di selezione e gestione del personale, dei fornitori, degli appaltatori e dei partner, non sia condizionata da trattamenti di favore in genere, da situazioni di conflitto d'interesse personale, anche quando coinvolgano parenti, affini, conviventi o persone con le quali si hanno rapporti di frequentazione abituale o da discriminazioni di genere, di età, di etnia, di religione o comunque legate all'identità della persona, garantendo le medesime opportunità di lavoro, sviluppo e realizzazione professionale;
- assumere comportamenti imparziali nei confronti di tutti gli interlocutori ed esercitare l'autorità con equità e correttezza, evitando ogni abuso che possa compromettere la dignità e l'integrità psico-fisica della persona, in particolare, garantendo l'applicazione della normativa in materia di privacy e salvaguardando il valore dei collaboratori nelle scelte di organizzazione del lavoro;
- assicurare che dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori o partner, vengano trattati con dignità e rispetto, evitando e contrastando l'assunzione di atteggiamenti, comportamenti e provvedimenti che possano, anche solo potenzialmente, comprometterne l'integrità fisica e psico-fisica, la libertà, la dignità e la reputazione;
- assegnare a dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori o partner le attività sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, valorizzare il tempo dedicato al lavoro richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con quanto previsto dai relativi contratti
- agevolare la circolazione delle informazioni, la formazione, l'aggiornamento e lo sviluppo professionale coerentemente con le attitudini individuali, garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e un corrispettivo in linea con le previsioni del CCNL, il profilo professionale, le attività da svolgere e i risultati raggiunti.

Regole generali per i Destinatari del Codice

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di:

- rispettare e far rispettare le norme e la regolamentazione posta dalla Società in materia di dignità della persona, privacy e sviluppo professionale;
- assumere atteggiamenti rispettosi della dignità e dell'integrità di ciascuno, evitando ogni forma di discriminazione;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001		
CODICE CC231	PAG. 13/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018	

- garantire il proprio impegno nello svolgimento delle attività cui si è preposti e curare il costante aggiornamento professionale, anche attraverso la partecipazione ai corsi di formazione proposti dalla Società, compatibilmente con gli impegni lavorativi, e utilizzando a tale scopo i mezzi, anche informatici, messi a disposizione.

5. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO

5.1 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo circa il funzionamento del Modello ed al suo mantenimento mediante aggiornamento periodico.

L'Organismo di Vigilanza mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate dal Decreto e dagli atti societari che ne deliberano la costituzione.

Ogni dato o informazione di cui l'Organismo di Vigilanza sia destinatario in virtù dell'applicazione del presente Codice e di qualsiasi altra procedura aziendale che ciò preveda, sarà mantenuta nel più stretto riserbo ed utilizzata esclusivamente allo scopo delle funzioni assegnate. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza assicurare l'effettività della segretezza e riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite, anche mediante sistemi tecnici o tecnologici al cui acquisto e utilizzo potrà essere destinata una parte del budget annuale di spesa di cui l'Organismo di Vigilanza dispone.

5.2 Whistleblowing

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

Tali Segnalazioni possono riguardare, in particolare, i seguenti ambiti:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice di Condotta (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice di Condotta, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse dell'Istituto (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE CC231	PAG. 14/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018

d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
e) esposti riguardanti tematiche di contabilità, controlli
Sono esclusi dall'ambito delle Segnalazioni i reclami commerciali.

La gestione delle Segnalazioni è di competenza dell'Organismo di Vigilanza. I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione del Modello, con l'applicazione da parte della Direzione aziendale, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Pertanto chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati o a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello è tenuto a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza. Tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i componenti degli organi sociali, investiti da provvedimenti, indagini o richiesta di informazioni inerenti ad ipotesi di reato da parte di organi di Pubblica Sicurezza, polizia giudiziaria o enti di controllo devono obbligatoriamente provvedere a darne immediata comunicazione scritta all'Organo di Vigilanza. Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello potranno essere effettuate inviando una e-mail agli indirizzi odv@grupprocvg.it oppure odv@pec.grupprocvg.it oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Corpo Vigili Giurati S.p.A., presso la sede legale della Società, in Firenze, Viale Manfredo Fanti 199.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, nonché la reputazione del/dei segnalato/i o delle persone coinvolte. Chiunque violi le misure di tutela del segnalante predisposte dalla Società sarà sottoposto alle conseguenti sanzioni disciplinari.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'ODV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'ODV, con le relative motivazioni. Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerge, invece, che la Segnalazione non rientra tra la tipologie di competenza come sopra definite, l'ODV provvederà all'inoltro verso la funzione competente.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'ODV provvederà a:

		Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001	
CODICE CC231	PAG. 15/17	Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01	DATA 26/04/2018

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e);
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) concordare con il responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- e) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni, ad esempio riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) concordare con le funzioni Risorse Umane e Ufficio Legale eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Corpo Vigili Giurati SpA;
- g) richiedere l'avvio, d'intesa con le funzioni Risorse Umane e Ufficio Legale, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione dell'Organo Amministrativo gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

L'ODV comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione all'Organo Amministrativo ed ai Responsabili delle funzioni eventualmente interessate dai contenuti della Segnalazione medesima. Sarà cura loro valutare eventuali provvedimenti da intraprendere verso i dipendenti segnalati.

5.3 Sanzioni Disciplinari

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo nazionale applicabile nonché dal Sistema Disciplinare adottato a livello aziendale ai sensi del Decreto, in base alle specifiche modalità ivi previste e comunque in conformità allo Statuto dei Lavoratori ed alle altre norme in vigore in materia di lavoro.

		<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001</i>		
CODICE CC231	PAG. 16/17	<i>Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018	

6. IL CODICE DI CONDOTTA IN AZIENDA

5.1 Conoscenza

Il presente Codice è portato a conoscenza degli Organi sociali, dei Procuratori, dei Responsabili di funzione e dei dipendenti della Società, dei consulenti e collaboratori, degli agenti, dei procuratori e di qualsiasi altro soggetto terzo collegato a Corpo Vigili Giurati S.p.A. da rapporti qualificati e di chiunque possa agire per conto della Società anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

5.2 Conflitto con il codice

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice di condotta dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

5.3 Modifiche al codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale e analogamente resa nota.

		<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001</i>		
CODICE CC231	PAG. 17/17	<i>Codice di Condotta ex D.Lgs. 231/01</i>	DATA 26/04/2018	

DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE

Io sottoscritto, dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del presente Codice di condotta approvato dal CdA nella revisione indicata nell'intestazione.

Io sottoscritto, dichiaro, inoltre, di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, in ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alle violazioni di tali regole.

Firmato:

Nome e Cognome

Data
