

G.I.V.I. Srl

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Parte Generale

ex D. Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	3
2. LE CONSEGUENZE DI UN ILLECITO EX D. LGS 231/01.....	3
3. I SOGGETTI ESPOSTI	4
4. I REATI PREVISTI DAL D. LGS 231/01	4
1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 24)	4
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)	4
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)	5
4. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 25)	5
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis).....	6
6. Delitti contro l'industria ed il commercio (Art. 25-bis.1)	6
7. Reati societari (Art. 25-ter)	7
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)	7
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater-1)	8
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)	8
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)	8
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies).....	9
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies)	9
14. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (Art. 25-novies)	9
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)	11
16. Reati Transazionali	12
17. Reati Ambientali (Art. 25-undecies)	12



18. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)	
15	
5. L'ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'AZIENDA	15
6. LE SANZIONI	17
6.1 LE SANZIONI INTERDITTIVE	17
7. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO	18
8. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E SINDACATO DI IDONEITÀ DEL GIUDICE	19
9. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	19
10. OBIETTIVI E MISSION AZIENDALE	20
11. STORIA DELL'AZIENDA	20
12. IL MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE	21
13. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	21
14. ORGANISMO DI VIGILANZA	22
14.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
14.2. Funzioni e poteri dell'organismo di Vigilanza.....	22
14.3. Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo Di Vigilanza.....	23
14.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di Terzi	23
14.3.2 Obblighi di Informativa relativi ad atti ufficiali	24
14.3.3. Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV	24
15. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	25
15.1 Formazione del Personale	25
15.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner	26

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il D. Lgs. 231/01), ha adeguato la normativa italiana in materia di Responsabilità delle Persone Giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles* del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles* del 26 Maggio 1997 sulla Lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D. Lgs. 231/01 ha introdotto nell'Ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di Società ed Associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate Enti), per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice Penale.

Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'Art. 27 della Costituzione Italiana, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (Artt. 196 e 197 c.p.p.).

Nell'ambito di gestione del proprio business (servizi di vigilanza privata) la Società G.I.V.I. Srl (in seguito, G.I.V.I. o la Società) ha intrapreso la scelta di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

2. LE CONSEGUENZE DI UN ILLECITO EX D. LGS 231/01

L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, ossia se un soggetto apicale pone in essere un reato che rientra nel campo di applicazione della



norma e potenzialmente ne trae beneficio la società, alla responsabilità del singolo si aggiunge la responsabilità dell'Ente.

Accertata la responsabilità dell'Ente nella commissione dei reati previsti dalle disposizioni del Decreto Legislativo, esso è sottoposto ad un regime sanzionatorio che introduce sanzioni amministrative pecuniarie e sanzioni interdittive.

È inoltre prevista la pubblicazione della sentenza di condanna. La responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia

3. I SOGGETTI ESPOSTI

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 si applicano:

- a) ai soggetti apicali, ossia soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'Ente non risponde se le persone indicate nelle lettere a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità in sede penale degli Enti si aggiunge a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

4. I REATI PREVISTI DAL D. LGS 231/01

La responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di illeciti

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 24)

- (a) malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.)
- (b) indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.)
- (c) truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- (d) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- (e) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)

[Articolo aggiunto dalla L. 18 Marzo 2008 n. 48, art. 7]:

- (a) falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art.491-bis c.p.)
- (b) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

- (c) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- (d) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- (e) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- (f) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- (g) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- (h) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- (i) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- (j) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- (k) frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- (l) danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 bis)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)

[Articolo aggiunto dalla L. 15 Luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29]:

- (a) associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma)
- (b) associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) *[Articolo modificato dalla Legge 69/2015]*
- (c) tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo
- (d) scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- (e) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- (f) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 9 Ottobre 1990, n. 309)
- (g) illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5, c.p.p.)
- (*) *Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.*

4. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 25)

- (a) istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- (b) concussione (art. 317 c.p.) *[Articolo modificato dalla Legge 69/2015]*

- (c) corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) [*Articolo modificato dalla Legge 190/2012 e dalla Legge 69/2015*]
- (d) corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [*Articolo modificato dalla Legge 190/2012 e dalla Legge 69/2015*]
- (e) circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- (f) corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [*Articolo modificato dalla Legge 69/2015*]
- (g) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [*Articolo aggiunto dalla Legge 190/2012 e modificato dalla Legge 69/2015*]
- (h) corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- (i) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [*Articolo modificato dalla Legge 190/2012*]
- (j) pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)

[*Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla Legge n. 409 del 23/11/2001*] [*Articolo integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, Art. 15; modificato dal D. Lgs. 125/2016*]

- (a) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- (b) alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- (c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- (d) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.)
- (e) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- (f) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- (g) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- (h) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- (i) contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di o per e dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- (j) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6. Delitti contro l'industria ed il commercio (Art. 25-bis.1)

[*Articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, Art. 15*]:

- (a) turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- (b) illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- (c) frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- (d) frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- (e) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

- (f) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- (g) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- (h) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

7. Reati societari (Art. 25-ter)

[Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11 Aprile 2002 n. 61, Art. 3]:

- (a) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- (b) false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.)
- (c) impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- (d) indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- (e) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- (f) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- (g) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- (h) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- (i) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- (j) delitto di corruzione tra privati (Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità) (art. 2635 c.c.) *[Articolo aggiunto dalla Legge n.190 del 2012 e modificato dal D. Lgs. 38/2017]*
- (k) istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) *[Articolo aggiunto dal D. Lgs. 38/2017]*
- (l) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- (m) agiotaggio (art. 2637 c.c.)
- (n) omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) *[Articolo aggiunto dalla L. 28 Dicembre 2005, n. 262, Art. 31]*
- (o) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)

[Articolo aggiunto dalla L. 14 Gennaio 2003 n. 7, Art. 3]:

In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali, si applicano all'Ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- (a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da 200 a 700 quote, ovvero da 51.646,00 Euro a 1.084.559,00 Euro
- (b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote, ovvero da 103.292,00 Euro a 1.549.370,00 Euro.

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9 comma 2 per una durata non inferiore ad un anno, ovvero:

- (a) interdizione dall'esercizio dell'attività
- (b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- (c) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione
- (d) esclusione di finanziamenti
- (e) divieto di pubblicizzare beni o servizi

Sono inoltre da annoverarsi come reati *ex D. Lgs. 231*:

- (f) associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.)
- (g) assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.)
- (h) arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.)
- (i) addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.)
- (j) condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.)
- (k) attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.)
- (l) atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.)
- (m) sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289 -bis c.p.)
- (n) istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (Art. 302 c.p.)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater-1)

[Articolo aggiunto dalla L. 9 Gennaio 2006 n. 7, Art. 8]:

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

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)

[Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, Art. 5; modificato dalla L. 199/2016]:

- (a) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- (b) prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- (c) pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- (d) detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- (e) pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 Febbraio 2006 n. 38]
- (f) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- (g) tratta di persone (art. 601 c.p.)
- (h) acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)

[Articolo aggiunto dalla L. 18 Aprile 2005 n. 62, Art. 9]:

- (a) abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184)
- (b) manipolazione del mercato (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185)

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti illeciti amministrativi:

- (c) abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, come modificato dalla L. 18 Aprile 2005 n. 62, art. 9, art. 187 bis)
- (d) manipolazione del mercato (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, come modificato dalla L. 18 Aprile 2005 n. 62, art. 9, art. 187 ter)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies)

[Articolo aggiunto dalla Legge 3 Agosto 2007 n. 123, Art. 9 e modificato dal D. Lgs. 81/08]:

- (a) omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- (b) lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies)

[Articolo aggiunto dal D. Lgs. 21 Novembre 2007 n. 231, Art. 63 co.3]:

- (a) ricettazione (art. 648 c.p.)
- (b) riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- (c) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- (d) autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.) *[articolo aggiunto dall'Art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, in vigore dal giorno 1° Gennaio 2015]*

14. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (Art. 25-novies)

[Articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009 n. 99 Art. 15]:

- (a) messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art.171, primo comma lettera a-bis) Legge 22 Aprile 1941, n. 633 – di seguito L. 633)
- (b) reati di cui al punto precedente commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione
- (c) dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma L. 633)
- (d) abusiva duplicazione di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, per trarne profitto; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art.171-bis, primo comma, L. 633)
- (e) riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in

pubblico, del contenuto di una banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costruttore e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, secondo comma L. 633)

(f) i seguenti reati (art. 171-ter, primo comma, L. 633) commessi per uso non personale ed a fini di lucro:

1. abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione e diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a)
2. abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico- musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b)
3. introduzione nel territorio della Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico,
4. trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle precedenti lettere a) e b), senza aver concorso alla duplicazione o riproduzione (lett. c)
5. detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto alterato (lett. d)
6. ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni di accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e)
7. introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f)
8. fabbricazione, importazione distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicazione per la vendita o il noleggio, per scopi commerciali di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o con

la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (*) (lett. f-bis)

() Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente ad iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi di questi ultimi ed i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale.*

9. abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti inserite dai titolari di diritto d'autore o di diritti connessi (art. 102-quinques L. 633), ovvero distribuzione, importazione ai fini della distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. h)

(g) I seguenti reati (art. 171-ter, secondo comma, L. 633):

1. riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi
2. immissione, a fini di lucro, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore;
3. realizzazione delle condotte previste al punto precedente (art.171-ter primo comma, L. 633) da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita, commercializzazione o importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi
4. promozione od organizzazione delle attività illecite di cui al precedente punto (art. 171-ter, primo comma, L. 633).

(h) Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte dei produttori o importatori di tali supporti nonché falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies L. 633)

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

() Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione del servizio.*

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)

[Articolo aggiunto dalla Legge 3 Agosto 2009 n. 116, Art. 4]:

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

16. Reati Transazionali

[Articoli 3 e 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146 – di seguito L. 146]

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:

- (a) reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146, Art. 10)

L'Art. 3 della Legge 146/2006 definisce reato transazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

1. sia commesso in più di uno Stato
2. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato
3. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato
4. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Sono reati transnazionali (sempre che assumano i caratteri della transnazionalità di cui sopra):

- (b) associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- (c) associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- (d) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 Gennaio 1973, n. 43)
- (e) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti psicotrope (Art. 74 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 Ottobre 1990, n. 309)
- (f) riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dal D. Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f)
- (g) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D. Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f)
- (h) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al Decreto legislativo 25 Luglio 1998, n. 286)
- (i) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- (j) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

17. Reati Ambientali (Art. 25-undecies)

[Articolo aggiunto dal D. Lgs. del 7 Luglio 2011, n. 121 e modificato dalla Legge 68/2015]:

- (a) il delitto di inquinamento ambientale (art. 425-bis c.p.)
- (b) il delitto di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- (c) i delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.)
- (d) il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

- (e) i delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.)
 - (f) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
 - (g) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D. Lgs. 3 Aprile 2006, n. 152
- (h) Inquinamento idrico (art. 137)
 1. scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (comma 2)
 2. scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (comma 3)
 3. scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (comma 5, primo e secondo periodo)
 4. violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (comma 11)
 5. scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (comma 13)
 - (i) Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256)
 1. raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b)
 2. realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, co. 3, primo periodo)
 3. realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo)
 4. attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5)
 5. deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6)
 - (j) Siti contaminati (art. 257)
 1. inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (comma 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al comma 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.
 - (k) Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis)
 1. predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo)

2. predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 6)
 3. trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo)
 4. trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, comma 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al comma 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi.
- (l) Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260)
1. spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, comma 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi
 2. attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (comma 2)
- (m) Inquinamento atmosferico (art. 279)
1. violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (comma 5)
- (n) Reati previsti dalla Legge 7 Febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi
1. importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 1, comma 2, e 2, comma 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa.
 2. falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, comma 1)
 3. detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4)

- (o) Reati previsti dalla Legge 28 Dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
 - 1. Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6)
- (p) Reati previsti dal D. Lgs. 6 Novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi
 - 1. sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2)
 - 2. sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2)

Le condotte di cui agli artt. 8, comma 2 e 9, comma 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

18. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)

[Articolo inserito dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 16 Luglio 2012, n. 109.]:

Occupazione alle proprie dipendenze, da parte di un datore di lavoro, di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato. (Art. 22, comma 12bis – D.Lgs 25 Luglio 1998, n. 286, Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero).

Le pene sono aumentate da un terzo alla metà:

- (a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre
- (b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa
- (c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del Codice Penale.

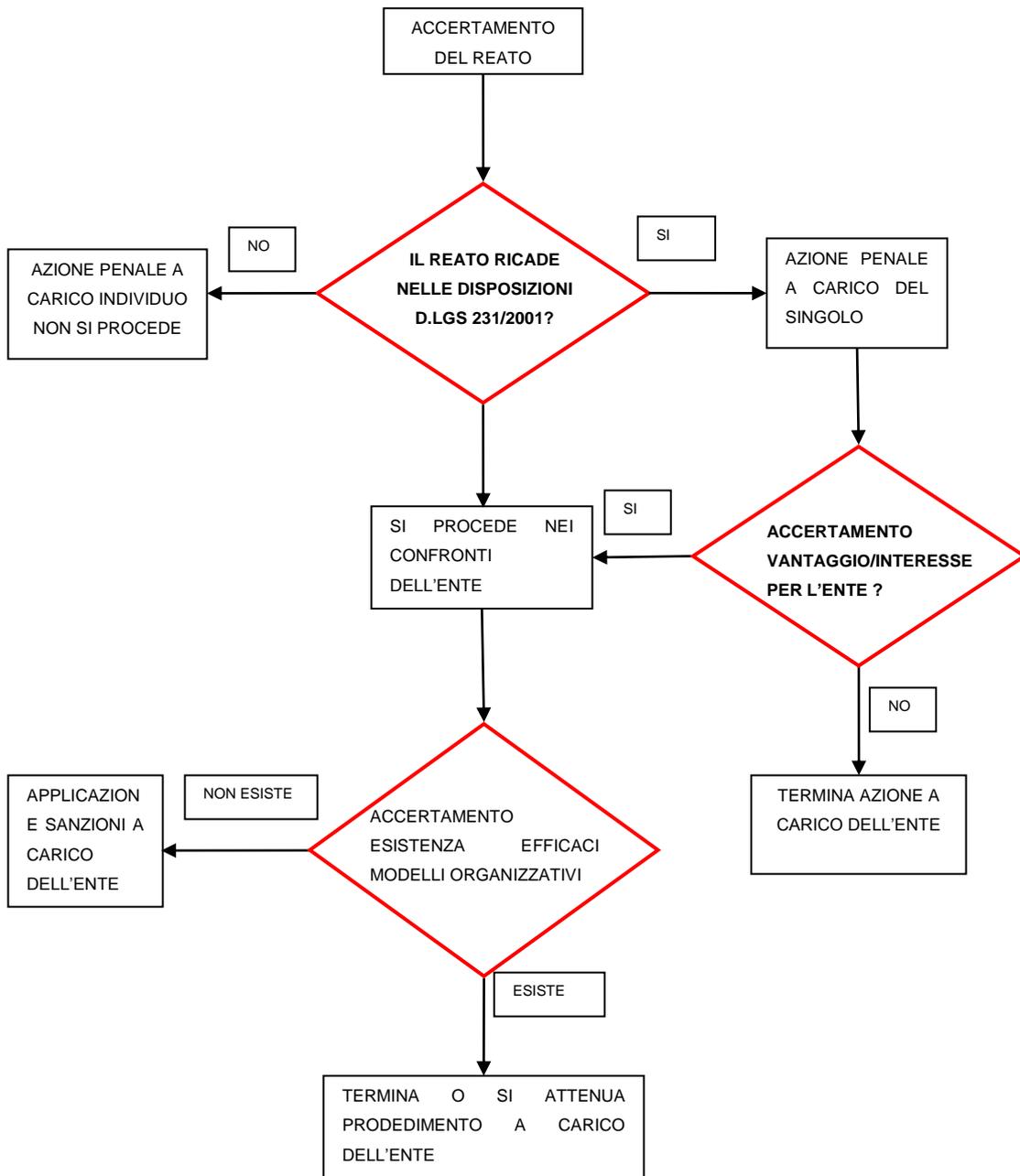
5. L'ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'AZIENDA

Se il reato è stato commesso da uno dei soggetti come indicati nell'Articolo 5 del Decreto Legislativo 231/01, l'Ente non risponde se prova che:

- (a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- (c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)

L'onere della prova dell'esenzione della responsabilità ricade completamente sull'Ente.

SCHEMA BASE



6. LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- 1) sanzioni pecuniarie
- 2) sanzioni interdittive
- 3) confisca
- 4) pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

6.1 LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive sono applicate alle tipologie di illeciti tassativamente indicate dal D. Lgs. 231/01, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - a) da soggetti in posizione apicale
 - b) ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti
- 3) in caso di condanna per uno dei delitti previsti dall'Art. 25-*septies*.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (Art. 45 del D. Lgs. 231/01).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale. L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal D. Lgs. 231/01 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (Art. 23 del D. Lgs. 231/01).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione (Art. 11 del D. Lgs. 231/01).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

7. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL’ESTERO

L’Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all’estero. Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento. L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un’ipotesi particolare di c.d. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p. In base al disposto dell’Art. 4 del Decreto, l’Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati -contemplati dallo stesso Decreto – commessi all’estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell’Ente per reati commessi all’estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente, ai sensi dell’Art. 5, comma 1, del Decreto
- b) l’Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano
- c) l’Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli Artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, l’Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

8. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E SINDACATO DI IDONEITÀ DEL GIUDICE

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal D. Lgs. 231/01, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al Giudice Penale, avviene mediante:

1. la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società
2. l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o soggetto apicale
3. il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

9. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

1. l'Organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello")
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, l'Art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV
5. introdurre un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

10. OBIETTIVI E MISSION AZIENDALE

Si rende quindi necessario per l'azienda dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che non si limiti a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'esercizio aziendale, ma che assicuri un adeguato strumento di controllo al fine di evitare la commissione di reati disciplinati ex D. Lgs 231/01 nello svolgimento delle proprie attività di impresa.

L'adozione di un tale Modello di controllo consente non solo un tempestivo segnale di allarme all'insorgere di situazioni di criticità per le singole tipologie di rischio rilevato nei processi legati alle singole funzioni aziendali, ma anche di esimere un'eventuale responsabilità dell'Azienda, qualora il Modello sia stato violato in maniera fraudolenta.

Infine non bisogna tralasciare l'opportunità che si offre con l'adozione e l'implementazione di un tale sistema di controllo ed organizzativo per un miglioramento della *Corporate Governance*.

11. STORIA DELL'AZIENDA

G.I.V.I. Srl (nel seguito G.I.V.I. o la Società) costituitasi a Bologna nel 1950, inizia la propria attività nella Provincia della Spezia nei primi anni Cinquanta e viene acquisita dall'attuale proprietà nel 1958. La Società opera attraverso il marchio Istituto di Vigilanza La Lince (nel seguito, Istituto di Vigilanza)

Dal 2006 l'Istituto di Vigilanza è associato ad ASSIV (Associazione Italiana Vigilanza). Il costante impegno a migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti ha portato l'Istituto DI Vigilanza all'adeguamento del Sistema di Qualità Aziendale alle norme UNI EN ISO 9001, ad ottenere, primo in Italia, la Certificazione tecnologica di tutti i processi operativi di pronto intervento, a garanzia e trasparenza degli stessi e, non da ultimo, la certificazione UNI 10891 che attesta il rispetto dei requisiti minimi degli istituti di Vigilanza. L'efficienza e l'affidabilità dell'Istituto di Vigilanza sono il risultato di una precisa scelta aziendale, che fa della qualità il proprio faro.



Le Guardie Particolari Giurate, accuratamente selezionate, seguono corsi di formazione e aggiornamento, corsi di primo soccorso, antincendio, di difesa personale e frequenti sessioni di tiro a segno e per settori.

La mission dell'Istituto di Vigilanza è fornire al cliente un servizio di sicurezza efficace e garantito, in misura sempre crescente in ragione dei continui investimenti nei più sofisticati e moderni ritrovati che si sviluppano senza sosta nel settore della sicurezza. L'efficienza dei servizi, col moltiplicarsi dei successi a difesa dei beni dei clienti, e la presenza capillare sul territorio, fanno dell'Istituto di Vigilanza La Lince un marchio conosciuto ed apprezzato.

I servizi, tramite l'impegno di personale qualificato e l'impiego di quanto più moderno possa offrire la tecnologia della sicurezza, sono di altissima qualità e hanno come primo obiettivo la reale soddisfazione del cliente. Dai tradizionali servizi di vigilanza a quelli più moderni, quali la sofisticata videosorveglianza e il pronto intervento su allarme, qualità ed efficienza sono garantite con successo.

12. IL MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è l'insieme delle procedure e dei controlli messi in essere dall'organizzazione al fine di garantire e prevenire la violazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231. La sua adozione:

- a) consente di esimere la responsabilità dell'Ente
- b) evita l'esposizione dell'Organo dirigente ad eventuali azioni di responsabilità da parte dei soci per le potenziali conseguenze derivanti dal non aver adottato il Modello
- c) offre l'opportunità per un miglioramento della *Corporate Governance* delle aziende e dell'efficienza e dell'efficacia della sua gestione operativa

13. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" - in conformità alle prescrizioni dell'Art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01 - la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di G.I.V.I. Srl.

In particolare è riservato al Consiglio di Amministrazione della Società il compito di:

1. integrare, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, la Parte Generale del presente Modello e le Parti Speciali, pur con l'introduzione di nuove relative ad altre tipologie di reati che, per effetto dello sviluppo della normativa di riferimento, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01
2. provvedere all'emanazione del Codice Etico e di comportamento e del Sistema Disciplinare ed alle loro eventuali successive modifiche ed integrazioni.



14. ORGANISMO DI VIGILANZA

14.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Le indicazioni delle Linee guida di Confindustria specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01 (di seguito OdV), affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli Artt. 6 e 7 del Decreto, ossia:

- a) autonomia e indipendenza
- b) professionalità
- c) continuità d'azione

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica che sia la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'OdV deve:

1. lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine, essere pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
2. curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
3. non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

La nomina, durata in carica, revoca, decadenza e sostituzione dei membri dell'OdV è regolata dal Regolamento dell'Organismo. In particolare il Presidente dell'OdV resta in carica per tre anni rinnovabili una sola volta. I membri dello stesso decadono con la perdita dei requisiti sulla base dei quali è avvenuta la nomina, così come dettagliati nel Regolamento dell'OdV, cui si rimanda per maggiori dettagli.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

14.2. Funzioni e poteri dell'organismo di Vigilanza

In generale l'OdV ha il compito di:

1. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto
2. verificare nel tempo l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto



3. Individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- a) gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali
- b) dispone di risorse finanziarie (budget formalizzato) e professionali adeguate, anche ricorrendo a consulenti esterni
- c) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo stesso.

In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo di Vigilanza a singoli membri o concretamente svolte da altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

14.3. Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo Di Vigilanza

Il Protocollo (Parte Speciale) – Flussi informativi –, cui si fa rinvio, disciplina dettagliatamente il flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; in particolare sono indicati gli obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.

14.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di Terzi

L'Art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 impone la previsione nel “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Così come previsto dal Protocollo (Parte Speciale) – Flussi informativi – l'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

1. commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi



2. comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
3. eventuali carenze delle procedure vigenti
4. eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa
5. operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad un'indagine interna.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata e riservata.

I consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con G.I.V.I., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società mediante quanto contrattualmente definito.

14.3.2 Obblighi di Informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV della Società le informative concernenti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231/01
2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti apicali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01
3. i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili di altre 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 delle norme del D. Lgs. 231/01
4. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
5. l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso
6. la struttura organizzativa di G.I.V.I. ed eventuali modifiche che intervengano sulla stessa.

14.3.3. Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza, presso la Segreteria tecnica dello stesso, in un apposito archivio, il cui accesso è consentito nei termini stabiliti dall'OdV.



15. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

15.1 Formazione del Personale

G.I.V.I. promuove la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dei relativi Protocolli interni (Parti Speciali) e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti e/o collaboratori che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

La Direzione aziendale, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, assicura la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs 231/01 e sull'attuazione del Modello attraverso uno specifico piano.

In tale contesto, le azioni formative e comunicative riguardano:

1. comunicazione a tutti i dipendenti e/o collaboratori della Società sull'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e di comportamento e del Sistema Disciplinare
2. disponibilità del Modello (Parte Generale, Parti Speciali e Sistema Disciplinare) e del Codice Etico presso la sede della Società
3. distribuzione del Codice Etico a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione
4. e-mail di aggiornamento, da parte della Funzione Qualità e Ambiente, sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, anche con rinvio all'intranet aziendale
5. sviluppo di periodici interventi di formazione/informazione diffusa nei confronti dei responsabili ed addetti alle aree a rischio/supporto reato ex D. Lgs 231/01.

I percorsi formativi/informativi, sviluppati con contenuti diversi per i soggetti posti in "posizione apicale" e per i loro collaboratori sono finalizzati, in sintesi, all'illustrazione dei contenuti del D. Lgs 231/01, ai principi del Codice Etico ed alla disciplina del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Qualunque sia la modalità prescelta per l'erogazione del percorso formativo, viene garantita la tracciabilità della partecipazione.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.



15.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

G.I.V.I. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'adozione del Modello e del Codice Etico, con invio di un abstract del Modello e di copia del Codice Etico.

A questi sono pertanto fornite apposite informative sui principi e le politiche che G.I.V.I. ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi e politiche, saranno adottate dalla Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.



Codice Etico e di comportamento



Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione
della Società G.I.VI. Srl
in data 27 Giugno 2017



INDICE

PREMESSE.....	5
AMBITO E FINALITÀ DEL CODICE ETICO	6
STRUTTURA DEL CODICE ETICO	7
1. PRINCIPI GENERALI E NORME DI COMPORTAMENTO	8
1.1 RISPETTO DELLA LEGGE	8
1.2 ONESTÀ E CORRETTEZZA.....	8
1.3 UGUAGLIANZA, RISPETTO DELLA PERSONA E PARI OPPORTUNITÀ.....	8
1.4 PREVENZIONE DEL RISCHIO TERRORISMO.....	8
1.5 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE.....	8
1.6 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ	9
1.7 GESTIONE DELLE RISORSE PATRIMONIALI E FINANZIARIE	9
1.8 OPERAZIONI SULLE AZIONI O SUL CAPITALE	9
1.9 TRASPARENZA DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E TRIBUTARI	10
1.10 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	10
1.11 OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICIO	11
1.12 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ E DELLA SICUREZZA.....	11
1.13 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	12
2. SOGGETTI DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE	14
2.1 DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI.....	14
2.2 DOVERI DEL PERSONALE RESPONSABILE (SOGGETTI APICALI)	14
2.3 DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI.....	14
2.4 CONFLITTO D'INTERESSE.....	15
2.5 RISERVATEZZA.....	15
2.6 EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZA DELLE SUE VIOLAZIONI.....	16
3. RAPPORTO CON I TERZI	17
3.1 RAPPORTI CON I CLIENTI E FORNITORI	17
3.2 CLIENTI.....	17



3.3 FORNITORI	18
3.4 RAPPORTI CON I COLLEGHI (DIPENDENTI AZIENDALI).....	18
3.5 RAPPORTI CON I CONCORRENTI	18
3.6 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	18
3.7 RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE.....	19
3.8 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ ED ALTRI ORGANI DI VIGILANZA.....	19
3.9 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE.....	19
3.10 RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE.....	20
3.11 INIZIATIVE “NO PROFIT”	20
3.12 DONI E LIBERALITÀ.....	20
4. RELAZIONE CON I DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	21
4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE	21
4.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
4.3 GESTIONE DEL PERSONALE	21
4.4 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	21
4.5 GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI DIPENDENTI.....	21
4.6 TUTELA DELLA PRIVACY	22
4.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	22
4.8 USO DEI SISTEMI INFORMATICI	22
5. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE.....	23
5.1 ISTITUZIONE ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.2 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEI PRINCIPI	23
6. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO.....	24
6.1 NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI.....	24
6.2 NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI E DI AMMINISTRATORI.....	24
6.3 NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI TERZI.....	24



PREMESSE

G.I.VI. Srl (nel seguito G.I.VI. o la Società) costituitasi a Bologna nel 1950, inizia la propria attività nella Provincia della Spezia nei primi anni Cinquanta e viene acquisita dall'attuale proprietà nel 1958. La Società opera attraverso il marchio Istituto di Vigilanza La Lince (nel seguito, Istituto di Vigilanza)

Dal 2006 l'Istituto di Vigilanza è associato ad ASSIV (Associazione Italiana Vigilanza). Il costante impegno a migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti ha portato l'Istituto di Vigilanza all'adeguamento del Sistema di Qualità Aziendale alle norme UNI EN ISO 9001, ad ottenere, primo in Italia, la Certificazione tecnologica di tutti i processi operativi di pronto intervento, a garanzia e trasparenza degli stessi e, non da ultimo, la certificazione UNI 10891 che attesta il rispetto dei requisiti minimi degli istituti di Vigilanza. L'efficienza e l'affidabilità dell'Istituto di Vigilanza sono il risultato di una precisa scelta aziendale, che fa della qualità il proprio faro.

La *mission* dell'Istituto di Vigilanza è fornire al cliente un servizio di sicurezza efficace e garantito, in misura sempre crescente in ragione dei continui investimenti nei più sofisticati e moderni ritrovati che si sviluppano senza sosta nel settore della sicurezza privata.

L'efficienza dei servizi, col moltiplicarsi dei successi a difesa dei beni dei clienti, e la presenza capillare sul territorio fanno dell'Istituto di Vigilanza La Lince un marchio conosciuto ed apprezzato.

I servizi, tramite l'impegno di personale qualificato e l'impiego di quanto più moderno possa offrire la tecnologia della sicurezza, sono di altissima qualità e hanno come primo obiettivo la reale soddisfazione del cliente. Dai tradizionali servizi di vigilanza a quelli più moderni, quali la sofisticata videosorveglianza e il pronto intervento su allarme, qualità ed efficienza sono garantite con successo.

Le Guardie Particolari Giurate, accuratamente selezionate, seguono corsi di formazione e aggiornamento, corsi di primo soccorso, antincendio, di difesa personale e frequenti sessioni di tiro a segno e per settori.

L'impegno dell'Istituto di Vigilanza è perseguire l'eccellenza nell'ambito dei servizi di vigilanza, attraverso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando l'ambiente, rispettando i più alti standard per la Salute e Sicurezza delle persone coinvolte tramite l'adozione di un comportamento rispettoso dell'Etica Sociale ed ottenere la soddisfazione e assicurare valore aggiunto per i dipendenti e per i clienti.

G.I.VI. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia nei confronti dei "portatori d'interesse" e perseguire i propri obiettivi, nel rispetto delle disposizioni di Legge e dei



principi di onestà, lealtà, correttezza, imparzialità, trasparenza e buona fede. Sono “portatori d’interesse” tutti coloro che hanno rapporti connessi alle attività dell’Istituto di Vigilanza, in primo luogo i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner d’affari nonché le Istituzioni.

AMBITO E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

G.I.VI., in occasione dell’attività di implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo le prescrizioni in vigore del D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto di procedere alla redazione del presente Codice Etico e di comportamento (nel seguito, Codice Etico), che raccoglie l’insieme dei principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che improntano, sin dalla costituzione, le relazioni della Società verso il personale e verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell’attività societaria.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico, del quale la Società da un lato auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, dall’altro lato, esige l’applicazione da parte di ogni individuo ed organizzazione che operi per conto di G.I.VI., o che venga in contatto con la stessa prevedendo l’applicazione di sanzioni per le eventuali violazioni.

Al fine di promuovere il rispetto dei valori in esso contenuti, il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro con i quali G.I.VI. intrattiene stabili relazioni d’affari.

Affinché i rapporti all’interno della Società e con l’ambiente esterno possano correttamente svilupparsi, è necessario che tutti i destinatari del presente Codice Etico, intendendosi per tali gli Amministratori, i soci, i dipendenti, i collaboratori della Società e delle organizzazioni attraverso cui opera G.I.VI., e più in generale, tutti coloro i quali cooperano, a qualunque titolo, al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa (di seguito congiuntamente definiti “Destinatari”) coltivino e pongano a disposizione della Società il proprio bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle indicate finalità, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui.

Al fine di consentire il corretto svolgersi di tali complessi rapporti, G.I.VI. si fa promotrice, nello svolgimento della propria attività, dell’etica dei comportamenti e considera, quale criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione, la correttezza nelle relazioni interne ed esterne.



STRUTTURA DEL CODICE ETICO

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 a numerose altre fattispecie di reato, G.I.VI. valuta, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato 231 ad essa applicabile e valutato il rischio specifico di commissione del reato, di introdurre all'interno dei Protocolli 231 principi etici e di comportamento *ad hoc*. Tramite la diffusione del Codice Etico, la Società vuole pertanto:

1. dichiarare i valori e i principi che devono essere alla base della propria attività e dei rapporti con i dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, Istituzioni, ecc.
2. ufficializzare ed essere elemento saliente l'impegno e il vincolo a comportarsi secondo tali principi.

La Società inoltre si assume l'onere di:

3. diffondere ed assicurare la massima conoscenza del presente documento nei confronti dei dipendenti e nei confronti di tutti i "portatori d'interesse"
4. controllare ogni eventuale notizia o voce di violazione
5. considerare con obiettività e serenità ogni eventuale accadimento e sancire le adeguate sanzioni in caso di fraudolenta violazione.

Tale impegno dovrà valere anche per i collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, Società in partecipazione, e per chiunque abbia rapporti con la Società. Quest'ultima non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.



1. PRINCIPI GENERALI E NORME DI COMPORTAMENTO

1.1 RISPETTO DELLA LEGGE

G.I.VI. riconosce come principio imprescindibile, il rispetto delle Leggi, delle normative e dei Regolamenti in Italia ed in tutti i Paesi dove la Società opera.

1.2 ONESTÀ E CORRETTEZZA

Nell'ambito della loro attività, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le Leggi vigenti, il Codice Etico ed i Regolamenti interni; in nessun caso, l'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta.

1.3 UGUAGLIANZA, RISPETTO DELLA PERSONA E PARI OPPORTUNITÀ

G.I.VI. rispetta la dignità individuale e garantisce ambienti di lavoro sicuri, adotta e mantiene adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la Salute e la Sicurezza di tutto il personale; non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la Legge e il Codice Etico. La Società si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità dell'individuo. La Società assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. In particolare tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute dai propri dipendenti e collaboratori.

G.I.VI. si impegna ad impedire rapporti di lavoro che prevedano l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

1.4 PREVENZIONE DEL RISCHIO TERRORISMO

G.I.VI. rifiuta ogni forma di illegalità con particolare riferimento allo svolgimento delle attività connesse al finanziamento del terrorismo, come previsto dal D. Lgs. 109/2007.

Quanto sopra specificato viene attuato prestando particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari, garantendo la trasparenza degli stessi all'interno della Società. Viene altresì concretizzato tramite l'assunzione di personale interno, qualificato e non qualificato, il cui status escluda ogni tipo di coinvolgimento in fatti di finanziamento del terrorismo. Viene infine realizzato tramite la selezione di Fornitori e Clienti la cui condotta sia idonea a eliminare ogni sospetto di legami con organizzazioni terroristiche nazionali e internazionali.

1.5 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

Gli Amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti ed i fornitori della Società sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto e nei confronti della Società, in



modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Azienda, i "portatori d'interesse" siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli delle eventuali conseguenze rilevanti. I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

1.6 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

G.I.VI. è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre un sistema amministrativo contabile adeguato e affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che da esse derivano riflettono la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei principi contabili e delle normative di Legge nonché delle politiche, piani e regolamenti delle procedure interne, inoltre sono corredati dalla relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Per ogni documentazione è conservata un'adeguata documentazione, in modo da consentire:

1. l'agevole registrazione contabile
2. l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità
3. la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi

1.7 GESTIONE DELLE RISORSE PATRIMONIALI E FINANZIARIE

G.I.VI. si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, degli azionisti, dei creditori e del mercato.

Pertanto, l'utilizzo di beni aziendali deve avvenire nel rispetto della Legge e delle normative e in conformità alle procedure operative.

1.8 OPERAZIONI SULLE AZIONI O SUL CAPITALE

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la Legge, di:

1. restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare gli azionisti dall'obbligo di eseguirli
2. ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per Legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per Legge
3. acquistare o sottoscrivere azioni o quote della Società
4. effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori



5. formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale
6. soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese degli azionisti in danno dei creditori sociali.

1.9 TRASPARENZA DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E TRIBUTARI

La Società è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni inerenti gli adempimenti fiscali e tributari e si adopera per disporre un sistema gestione e di controllo del rischio fiscale con una chiara attribuzione di responsabilità nel quadro del complessivo sistema dei controlli interni.

1.10 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni pubbliche è riservata esclusivamente ai responsabili aziendali individuati ed autorizzati, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di Legge e Regolamenti applicabili che non possono in alcun modo compromettere l'integrità, la reputazione e l'immagine della Società.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o europea), gestione di commesse, rapporti con Autorità di Controllo e Vigilanza, Enti previdenziali, Enti addetti alla riscossione dei tributi, Organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi.

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, G.I.VI. valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla Sicurezza del lavoro.

Non è consentito offrire denaro o doni a Dirigenti, Funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente ad Enti italiani e/o a loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali Enti, sia in Italia che all'estero.

Chiunque riceva richieste o proposte di benefici da Pubblici Funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore, al Consiglio di Amministrazione della



Società ed all'Organismo di Vigilanza.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle Leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della Legge e della corretta pratica commerciale.

I dipendenti e/o collaboratori della Società devono quindi assumere un comportamento onesto ed improntato al rispetto delle regole di corretta concorrenza; delle regole di trasparenza e tracciabilità dei comportamenti; e del divieto di regalie o promesse di benefici, in tutte le attività che possano in qualche modo concorrere al cosiddetto reato di "corruzione", configurato nella condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità".

1.11 OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICIO

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività societaria. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a *partner* commerciali è ritenuto consuetudine.

In ogni caso gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di G.I.VI. si astengono da pratiche non consentite dalla Legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali Codici Etici delle aziende o degli Enti con i quali si hanno rapporti.

I dipendenti e/o collaboratori della Società devono assumere un comportamento onesto ed improntato al rispetto delle regole di corretta concorrenza; delle regole di trasparenza e tracciabilità dei comportamenti; e del divieto di regalie o promesse di benefici, in tutte le attività che possano in qualche modo concorrere al cosiddetto reato di "corruzione tra privati", configurato nella condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità".

1.12 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ E DELLA SICUREZZA

La Società ha conseguito e mantiene la Certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità ai sensi della UNI EN ISO 9001 e UNI 10891 al fine di garantire elevati standard di qualità e di sicurezza nello svolgimento dei servizi di vigilanza privata. G.I.VI. sta perseguendo la certificazione secondo i requisiti dello standard OHSAS 18001



(*Occupational Health and Safety Assessment Specification*) per assicurare all'organizzazione un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro per valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni.

G.I.VI. opera con continua attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle Leggi nazionali ed internazionali in materia.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate, in particolare, all'utilizzo nelle attività svolte di prodotti, macchinari e mezzi sempre più sicuri.

G.I.VI. si impegna a sensibilizzare i vari livelli del personale, perseguendo la crescita della consapevolezza e del senso di responsabilità di tutta l'Organizzazione per la mitigazione dei rischi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. Il senso di responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti assunti nei confronti degli aspetti relativi alla corretta gestione delle problematiche di sicurezza costituiscono parte integrante della mansione di ciascun dipendente e collaboratore e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio delle prestazioni di ciascun dipendente e sulla qualità di quelle rese da terzi.

I dipendenti e/o collaboratori coinvolti in processi operativi che possono avere ripercussioni anche di sicurezza devono svolgere il proprio lavoro in modo coscienzioso nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti.

1.13 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

G.I.VI. si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti, dei collaboratori, degli appaltatori e dei propri clienti. La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

La gestione operativa fa riferimento a criteri avanzati di salvaguardia, perseguendo il miglioramento delle condizioni di Salute e di Sicurezza sul Lavoro, in particolare i principi ed i criteri in base ai quali sono assunte le decisioni sono così individuati:

1. evitare i rischi
2. minimizzare i rischi che non possono essere evitati
3. combattere i rischi alla fonte
4. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla Salute
5. tener conto del grado di evoluzione della tecnica
6. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso



7. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro
8. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
9. impartire adeguata Informazione, Formazione ed Addestramento ai Lavoratori.

G.I.VI. si impegna altresì a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti e collaboratori comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive e di protezione, al fine di preservare la Salute, la Sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali ed aree lavorative.

La cultura della Salute e Sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I responsabili aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della Salute e Sicurezza si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di Salute, Sicurezza e benessere della persona.

Pertanto la Società si impegna:

- a. adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b. privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- c. programmare dell'evoluzione normativa in materia ambientale; un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici
- d. promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice Etico tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.



2. SOGGETTI DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

2.1 DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

I lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice Etico all'atto dell'assunzione o, se già avvenuta, al momento della divulgazione.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a conoscere il contenuto delle norme contenute nel Codice Etico e, in particolare, hanno il dovere di:

1. astenersi da ogni comportamento contrario a tali norme o alla legislazione vigente
2. rivolgersi ai propri superiori o alle Funzioni competenti in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse
3. riferire tempestivamente alle Funzioni competenti ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (nel seguito, OdV) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice, nonché qualsiasi richiesta di violazione delle norme che sia stata loro rivolta
4. collaborare con le strutture deputate (OdV) a verificare le possibili violazioni, mantenendo la riservatezza richiesta
5. collaborare con le strutture deputate (OdV), fornendo ogni informazione utile all'aggiornamento del Codice Etico.

2.2 DOVERI DEL PERSONALE RESPONSABILE (SOGGETTI APICALI)

Oltre agli obblighi validi per tutto il personale dipendente di cui al paragrafo precedente, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità nei confronti di personale sottoposto alla loro vigilanza e direzione devono evitare ogni abuso della propria posizione.

In particolare, coloro che hanno Funzioni di direzione e/o di responsabilità devono:

1. essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore
2. prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni
3. respingere indebite pressioni
4. non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio
5. non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri.

I responsabili devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'OdV di ogni possibile violazione delle norme aziendali.

2.3 DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli Amministratori si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice Etico all'atto della nomina o, se già avvenuta, al momento della divulgazione.



Gli Amministratori in particolare devono:

1. astenersi da ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Codice Etico e alla legislazione in vigore
2. riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia in merito a ogni possibile violazione del Codice Etico
3. collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni, mantenendo la riservatezza richiesta
4. essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore
5. prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni
6. respingere indebite pressioni
7. non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio
8. non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri.

2.4 CONFLITTO D'INTERESSE

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i componenti del Consiglio di Amministrazione, devono segnalare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, in conformità alle procedure definite dalla Società. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono potenziale conflitto di interesse:

1. la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi propri o di terzi contrastanti con quelli della Società
2. avere partecipazione diretta o indiretta in Società di capitali o di persone, in Italia o all'estero, che risultino essere, anche solo occasionalmente, clienti, fornitori e/o prestatori d'opera o abbiano in essere qualsiasi rapporto commerciale, di finanziamento, di assicurazione nonché economico con la Società
3. l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio
4. ricoprire cariche o incarichi di qualunque genere (Amministratore, Sindaco, Revisore, Consulente) presso fornitori, clienti e concorrenti.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita all'Organismo di Vigilanza, affinché ne sia valutata la sussistenza e la gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti.

2.5 RISERVATEZZA

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali (*ex D. Lgs. 196/2003 e s. m. e i.*), si astiene altresì dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche.



I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società.

2.6 EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZA DELLE SUE VIOLAZIONI

Tutti i dipendenti della Società sono tenuti al rispetto delle Leggi e delle normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui operano, del Codice Etico e delle norme interne aziendali, e ad applicarle con rettitudine ed equità.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni proprie degli Amministratori, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti della Società e di coloro che abbiano comunque rapporti di collaborazione ai sensi e per gli effetti degli Articoli 2104, 2105, 2106 del Codice Civile.

La violazione del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari legali o penali e, nelle ipotesi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro se posta in essere dal dipendente, all'interruzione del rapporto se posta in essere da un soggetto terzo ed infine alla revoca dell'incarico e le azioni di responsabilità nel caso di Amministratori.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili ai dipendenti, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL e dall'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge numero 300 del 20 maggio 1970 e saranno commisurate alla specifica violazione del Codice Etico.

Pertanto, a tutti i sensi di Legge e di contatto, il Codice Etico è messo a disposizione dei Lavoratori mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.



3. RAPPORTO CON I TERZI

3.1 RAPPORTI CON I CLIENTI E FORNITORI

Nei rapporti con i clienti e fornitori è fatto obbligo ai dipendenti di:

1. attenersi alle disposizioni del Codice Etico
2. osservare scrupolosamente le procedure e le modalità interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti
3. fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità
4. attenersi alla correttezza nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere
5. nei rapporti di appalto, acquisto ovvero di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, la selezione dei fornitori deve essere effettuata nell'osservanza dei requisiti di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza.

Il dipendente non potrà:

6. ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio
7. dare o ricevere, sotto alcuna forma sia diretta che indiretta, omaggi, regali, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia tale da non compromettere l'immagine aziendale
8. subire alcuna forma di condizionamento da parte di Terzi estranei alla Società per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il dipendente che riceva omaggi o altra forma di beneficio che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza.

3.2 CLIENTI

Il comportamento nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Il cliente è adeguatamente informato circa i servizi offerti ed è messo nelle condizioni di operare scelte consapevoli e basate su elementi reali e riscontrabili.

Verso tutti i clienti ed in particolare nei rapporti con clienti a partecipazione pubblica è vietata qualsiasi forma di pubblicizzazione ingannevole o fuorviante dei servizi offerti dalla Società, in informazione tendente a non consentire al cliente una valutazione basata su elementi oggettivi trasparenti.

La Società si impegna inoltre a mantenere la riservatezza sulle informazioni ricevute da ogni suo Cliente e nei confronti di ogni cliente.

I clienti sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni e, a tale fine,



nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

3.3 FORNITORI

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e imparzialità. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate sulla valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire un adeguato livello di servizio.

G.I.VI., pur propendendo per la creazione di rapporti stabili, sottopone periodicamente a revisione il proprio elenco fornitori allo scopo di razionalizzarlo ed aumentare economicità ed efficienza. Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale Fornitore, in possesso dei requisiti necessari, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

I fornitori sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni e, a tale fine, nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

3.4 RAPPORTI CON I COLLEGHI (DIPENDENTI AZIENDALI)

I rapporti con i colleghi (dipendenti aziendali) sono improntati alla correttezza, alla collaborazione e al rispetto reciproco. È vietato dare luogo a molestie di qualsiasi tipo e a comportamenti che tendano ad offendere o ad isolare mediante atteggiamenti ostili e intimidatori singoli Lavoratori o gruppi di essi.

3.5 RAPPORTI CON I CONCORRENTI

G.I.VI. compete per conquistare tutte le opportunità disponibili sul mercato, nel rispetto di tutte le Leggi in materia di antitrust e concorrenza atte a promuovere una concorrenza sana, leale e libera.

La Società si impegna inoltre a non violare diritti di terzi in genere incluso quelli relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno e dei prodotti industriali (brevetti e marchi).

3.6 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di Legge e Regolamenti applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente alle Funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

In ogni caso nel corso di una trattativa o di un qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, G.I.VI. si impegna a non:

1. offrire direttamente o indirettamente opportunità di qualsiasi genere a favore del personale della Pubblica Amministrazione



2. offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia di modico valore o di uso corrente
3. offrire direttamente o indirettamente tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere
4. dare luogo ad induzione indebita a dare o promettere utilità.

3.7 RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE

G.I.VI. rispetta l'autonomia delle Società partecipate e si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per la loro integrità, autonomia o immagine.

La Società in ogni caso richiede, ove permesso, alle società partecipate di uniformarsi ai valori espressi nel proprio Codice Etico.

Chi riveste, su designazione di G.I.VI., cariche sociali all'interno di società partecipate ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende, di sollecitarne ed utilizzarne le sinergie cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni.

La circolazione delle informazioni all'interno delle società partecipate da G.I.VI., in particolare ai fini della redazione del Bilancio e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

L'attività di direzione e coordinamento che compete alla Società si esplica attraverso comunicazioni ufficiali dirette ai deputati organi societari delle società da essa partecipate e controllate.

Gli eventuali rapporti negoziali in essere tra le società sono debitamente formalizzati, nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi, ponendo particolare attenzione agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche.

3.8 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ ED ALTRI ORGANI DI VIGILANZA

G.I.VI. si impegna ad ottemperare ad ogni richiesta delle Autorità e degli Organi di Controllo e Vigilanza nelle loro funzioni ispettive, collaborando alle relative procedure istruttorie.

3.9 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE

G.I.VI. osserva la neutralità riguardo a partiti politici, movimenti, comitati. La Società si astiene dall'effettuare finanziamenti a: partiti politici in Italia e all'estero, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche.

La Società si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali



ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

3.10 RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti tra la Società e gli organi di informazione spettano solamente al Consiglio di Amministrazione, o suo delegato indicato dal Consiglio stesso, e nessun altro può fornire informazioni; le informazioni e le comunicazioni relative alla Società sono accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

In nessun caso gli Amministratori, i Soci, dipendenti e collaboratori si prestano a divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività aziendali che le risultanze delle attività professionali o le relazioni con gli *stakeholder* in generale.

3.11 INIZIATIVE “NO PROFIT”

G.I.VI. può favorire le attività “no profit” al fine di testimoniare il proprio impegno ad attivarsi per la soddisfazione degli interessi diffusi meritevoli di apprezzamento sotto il profilo etico, giuridico e sociale delle comunità in cui esse operano.

La Società può quindi erogare contributi ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti e che siano di valore culturale o benefico.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare l’Organismo di Vigilanza.

3.12 DONI E LIBERALITÀ

Nessun dipendente, né direttamente, né attraverso membri della propria famiglia, può sollecitare o accettare denaro o altri doni da un cliente o da un fornitore, se questi possono influenzare o anche solo dare l’impressione di influenzare il normale corso degli affari di G.I.VI., salvo in casi in cui si tratti di normali pratiche commerciali o di cortesia offerti a tutti coloro che intrattengono lo stesso tipo di rapporto con quel cliente o fornitore.

Fatta eccezione per i casi sopra menzionati, nel caso in cui un dipendente riceva un dono, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio responsabile che valuta il da farsi in funzione del valore economico dello stesso.

Nel caso in cui questo superi il normale concetto di “modico valore” il responsabile è tenuto ad informare l’OdV sulla decisione presa.

Allo stesso modo doni, omaggi, benefici o altre utilità conferite da dipendenti della Società a partner, clienti, fornitori ed Enti Pubblici, devono essere limitati ed autorizzati dal Consiglio di Amministrazione e devono soddisfare il concetto del “modico valore”. Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare l’Organismo di Vigilanza.



4. RELAZIONE CON I DIPENDENTI E COLLABORATORI

4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. G.I.VI., nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi o forme di clientelismo.

4.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di “lavoro nero”. La Società si impegna ad impedire rapporti di lavoro che prevedano l’impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro con G.I.VI., il collaboratore riceve informazione e formazione relative a:

1. Codice Etico e Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01
2. Caratteristiche della funzione e della mansione da svolgere
3. Elementi normativi e retributivi
4. Informazione e Formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s. m. e i.), in relazione all’attività e alla mansione lavorativa affidata
5. Procedure ed istruzioni inerenti il Sistema di Gestione della Qualità e della Sicurezza
6. Ordini di Servizio

4.3 GESTIONE DEL PERSONALE

G.I.VI. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori. Nell’ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti e collaboratori.

La valutazione dei dipendenti e collaboratori è effettuata coinvolgendo i responsabili interessati e la funzione del personale, favorendo quelle flessibilità nell’organizzazione del lavoro che tengono conto dello stato del lavoratore (maternità, invalidità, ecc.).

4.4 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

I responsabili di Funzione (soggetti apicali) utilizzano e valorizzano tutte le professionalità presenti mediante l’attuazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei collaboratori (affiancamento a personale esperto, corsi esterni, ecc.).

4.5 GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI DIPENDENTI

Ogni responsabile di Funzione (soggetti apicali) è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro



dei propri dipendenti e collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

4.6 TUTELA DELLA PRIVACY

La *privacy* del dipendente è tutelata adottando standard che specificano le informazioni richieste al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, credi religiosi e in generale sulla vita privata dei dipendenti.

G.I.VI. si impegna a non comunicare, diffondere i dati personali senza previo consenso esplicito dell'interessato, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge.

La Società invita i propri dipendenti a porre attenzione alle informazioni che vengono fornite informalmente fuori dell'ambito aziendale.

4.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

G.I.VI. si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti garantendo il rispetto della dignità della persona contrastando atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi della persona.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possono turbare la sensibilità della persona.

4.8 USO DEI SISTEMI INFORMATICI

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle Leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.



5. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE

5.1 ISTITUZIONE ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di vigilare sulla corretta applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, viene nominato un apposito Organismo di Vigilanza.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (in seguito, OdV) è di competenza del Consiglio di Amministrazione, ed è ispirata dai requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità relativamente all'informativa riguardante le caratteristiche personali e professionali dei componenti proposti.

L'OdV è in posizione apicale all'interno della gerarchia aziendale e in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione al quale riferisce di eventuali violazioni del presente Codice ed è dotato di una continuità di azione elevata.

All'Organismo di Vigilanza viene garantita una adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse da parte della Società e non sono assegnate funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

L'Organismo di Vigilanza provvede a:

- a. monitorare costantemente l'applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento di eventuali segnalazioni
- b. esprimere pareri vincolanti in merito alle eventuali revisioni delle più rilevanti politiche e procedure aziendali allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico
- c. segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Codice Etico
- d. proporre, ove necessario, la revisione del Codice Etico
- e. proporre idonee misure sanzionatorie in caso di violazione

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo propone le eventuali sanzioni ritenute necessarie alle funzioni di competenza, e nei casi più significativi al Consiglio di Amministrazione. Qualunque informazione o segnalazione può essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta elettronica dedicata e riservata: organismo.vigilanza@vigilanzalalince.it

5.2 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEI PRINCIPI

Periodicamente viene redatto un report da parte dell'Organismo di Vigilanza ove sono riportate le attività effettuate e le violazioni al Codice Etico riscontrate dalle segnalazioni pervenute con i relativi suggerimenti e/o raccomandazioni; il report viene inoltrato al Consiglio di Amministrazione. Nel caso di riscontro di situazioni tali da provocare possibili effetti negativi per la Società nei confronti di Enti esterni, deve essere effettuata una immediata segnalazione al Consiglio di Amministrazione.



6. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti e/o collaboratori della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (di seguito CCNL). Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

6.2 NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI E DI AMMINISTRATORI

In caso di violazione, da parte dei soggetti apicali, delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di Legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di Legge.

6.3 NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a G.I.VI. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.