

Consorzio Nazionale Sicurezza

Società Consortile a Responsabilità Limitata

CODICE ETICO

INDICE

<i>Premessa</i>	3
<i>1. C.N.S. Scarl</i>	4
<i>1.1 La Nostra Missione</i>	4
<i>1.2 La Nostra Carta Valori</i>	4
<i>1.3. Destinatari e Campo di Applicazione</i>	4
<i>1.4. Rispetto delle leggi vigenti</i>	4
<i>2. I Principi Etici di Riferimento</i>	6
<i>2.1. Generalità</i>	6
<i>2.2. Lealtà e Fedeltà</i>	6
<i>2.3. Conflitto di Interessi</i>	6
<i>2.4. Tutela delle Informazioni e della Privacy</i>	6
<i>2.5. Tutela della Persona, della Salute e della Sicurezza</i>	6
<i>2.6. Tutela dell’Ambiente</i>	7
<i>3. Regole di Condotta nelle Relazioni con gli Stakeholders Interni</i>	8
<i>3.1 Partecipazione al Governo della Società</i>	8
<i>3.2 Dipendenti e Collaboratori</i>	8
<i>3.2.1 Gestione del Personale</i>	8
<i>3.2.2 Omaggi, Regalie ed altri Benefici</i>	9
<i>3.2.3 Doveri dei Dipendenti e dei Collaboratori</i>	9
<i>3.4 Trasparenza delle scritture contabili e rispetto delle procedure</i>	9
<i>4. Regole di condotta nelle relazioni con gli Stakeholders esterni</i>	11
<i>4.1 Clienti</i>	11
<i>4.2 Fornitori</i>	11
<i>4.3 Enti Pubblici e Soggetti che esercitano Pubbliche Funzioni o Pubblici Servizi</i>	11
<i>4.4 Associazioni di Rappresentanza</i>	11
<i>4.5 Organizzazioni Politiche e Sindacali</i>	12
<i>5 Rispetto del Codice di Condotta</i>	13
<i>5.1 Conoscenza delle Prescrizioni del Codice</i>	13
<i>5.2 Violazioni delle Prescrizioni del Codice</i>	13
<i>5.3 Segnalazioni</i>	13
<i>5.4 Organismo di Vigilanza</i>	13

Premessa

Il Codice Etico esprime l'insieme dei valori e dei principi etici nei quali la CNS Scarl (CNS di seguito) si riconosce. Esso promuove, o vieta, determinate condotte definendo regole comportamentali verso quei soggetti, interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente un'azione con la Società.

Il Codice Etico, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori verso i diversi gruppi di stakeholders rappresenta, quindi, la carta dei diritti e dei doveri morali di tutti coloro che partecipano all'organizzazione aziendale, nonché il mezzo per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società.

Queste le finalità che il presente Codice vuole perseguire: eliminare o prevenire atti palesemente contrari alla morale comune o all'interesse della società, aiutare i dipendenti a risolvere problematiche di natura "etica", migliorare i rapporti con gli stakeholders.

Poiché la concreta efficacia del presente Codice Etico dipende dalla sintonia con l'atteggiamento, i principi e i valori di ogni singolo partecipante alla vita della Società e soprattutto, dalla capacità di ciascuno di inquadrare le proprie responsabilità e le proprie funzioni, la CNS chiede a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Collaboratori, Clienti e Fornitori di osservare i principi etici e le politiche dell'Azienda.

Il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/09/2016 ed è parte integrante del più ampio Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati (SGPR) di cui la Società si è dotata per la prevenzione dei reati di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che disciplina la "Responsabilità Amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".

1. La CNS Scarl

1.1 La Nostra Missione

Il Consorzio Nazionale Sicurezza Scarl (CNS di seguito) nasce nel 1998, e costituisce l'evoluzione organizzata dell'iniziativa imprenditoriale dell'imprenditore Antonio Romano nata oltre 40 anni fa.

Il settore di attività prevalente è quello di "system integrator" nel settore sicurezza (sia fisica che logica), soprattutto nel comparto delle Banche, dove CNS è leader di mercato. Significativa la presenza anche nel settore dei trasporti pubblici e nella protezione di stabilimenti industriali.

In dettaglio, CNS fornisce servizi di progettazione, installazione e manutenzione di impianti e sistemi di sicurezza abbinati a servizi di videocontrollo (videosorveglianza e telecontrollo).

Alcuni prodotti sono di proprietà di CNS come la centrale di allarme e video ed il sistema di gestione centralizzata impianti, che è in grado anche di gestire impianti di natura diversa da quelli destinati alla sicurezza.

Il Consorzio Nazionale Sicurezza dal 28 ottobre 2014 è un Consorzio Stabile (ai sensi dell'Art. 45 co. 1 lett. c) del Dlgs 50/2016).

Per effetto di questa nuova configurazione, CNS ha adottato procedure rigide per la selezione dei nuovi soci ed il controllo periodico del possesso dei requisiti. I soci (nel 2016 oltre 80) assumono vincoli ed impegni tra i quali quello di partecipare in forma consortile alle gare con la P.A..

1.2 La Nostra Carta Valori

L'adozione di questo Codice è espressione di una realtà aziendale che ha come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei nostri clienti e interlocutori, attraverso:

- il consolidamento dei nostri migliori valori imprenditoriali;
- la protezione e diffusione dei nostri principi;
- l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con i dettami normativi eventualmente rilevanti, ma anche con i valori e i principi che la CNS intende promuovere;
- la condivisione di un'identità aziendale che si riconosca in questi valori e in questi principi.

1.3. Destinatari e Campo di Applicazione

I principi contenuti nel Codice si applicano agli Amministratori, al Direttore Generale, ai Sindaci (ove nominati), ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Consulenti, ai Liberi Professionisti, ai Clienti ed ai Fornitori nonché e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, instaurano rapporti con la Società od operano per perseguirne gli obiettivi (di seguito "*Destinatari*"). Costoro sono, pertanto, chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e a preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della Società nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

CNS si impegna, pertanto, alla diffusione del presente Codice mettendo a disposizione tutti gli strumenti che dovessero rendersi utili ai fini di una corretta interpretazione dello stesso.

Al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi in esso richiamati, è istituito un **Organo di Controllo**, (di seguito **Organismo di Vigilanza o OdV**) la cui attività di verifica e monitoraggio, garantirà l'effettivo rispetto dei principi enunciati nel Codice.

1.4. Rispetto delle leggi vigenti

I *Destinatari* del Codice Etico sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la CNS opera. La Società non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e



delle condotte conseguenti e, qualora esistessero dubbi su come procedere, dovranno essere adeguatamente informati dalla Società.

2. I Principi Etici di Riferimento

2.1. Generalità

I principi etici e comportamentali previsti nel presente Codice hanno valore primario ed assoluto. Pertanto, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di CNS non giustifica l'adozione di condotte ad essi contrari. Tutti i soggetti che hanno rapporti con la Società sono tenuti ad osservare le medesime regole comportamentali improntate ai principi di onestà, correttezza, integrità morale, riservatezza e trasparenza.

2.2. Lealtà e Fedeltà

La Società ed i suoi dipendenti collaborano in un rapporto di lealtà, fiducia e fedeltà reciproca. Di conseguenza, è fatto espresso divieto per ogni dipendente di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio. Il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice rappresenta per tutti i dipendenti una parte imprescindibile delle obbligazioni contrattuali nell'ambito del rapporto di fiducia e di lealtà.

2.3. Conflitto di Interessi

I Destinatari devono evitare situazioni che possano creare "conflitti di interesse" tra attività personali ed aziendali.

Nel caso in cui CNS si trovi in ogni caso ad operare in situazioni di conflitto di interesse, essa si attiene, oltre al rispetto delle normative che disciplinano la relativa fattispecie, anche al principio della trasparenza intesa quale preventiva enunciazione del conflitto e successiva comunicazione dei termini essenziali dell'operazione. L'Organismo di Vigilanza sarà obbligatoriamente informato su qualsiasi evento che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della Società.

2.4. Tutela delle Informazioni e della Privacy

Le informazioni aziendali di carattere "riservato" (progetti, piani strategici, operazioni finanziarie, dati personali dei dipendenti, liste dei clienti, dei fornitori ecc...) non devono essere utilizzate se non dalle persone a ciò autorizzate. Inoltre, nel rispetto della normativa vigente a tutela della privacy, i *Destinatari* sono obbligati a proteggere tutte le informazioni avute, e generate, e a non farne un uso improprio e non autorizzato.

2.5. Tutela della Persona, della Salute e della Sicurezza

CNS si impegna a promuovere il rispetto della persona nella sua integrità fisica e morale. Tutela la libertà e la dignità della persona vietando ogni comportamento discriminatorio per motivi di razza, di religione, di credo politico, di lingua e di sesso. La Società, pertanto, nel disconoscere ogni condotta denigratoria, prevaricatoria o vessatoria, offre pari opportunità di lavoro, di formazione, e di sviluppo professionale.

CNS promuove e protegge la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori assicurando condizioni sicure e salutari nel rispetto delle leggi vigenti, e si impegna ad adottare e a mantenere adeguati sistemi di gestione volti ad identificare e a prevenire possibili situazioni a rischio che possano minare la salute e la sicurezza di tutto il personale.

2.6. Tutela dell'Ambiente

CNS, consapevole delle proprie responsabilità in relazione alla protezione dell'Ambiente, ha posto da sempre la massima attenzione ed impegno al riguardo.

Consapevole, delle proprie responsabilità ha stabilito che tutte le operazioni effettuate dal proprio personale, siano eseguite in accordo con quanto previsto dalle leggi Nazionali ed Internazionali, essa stessa monitorando e controllando che le emissioni in atmosfera e lo smaltimento dei rifiuti, siano operati osservando i dettami vigenti ed i programmi ambientali aziendali e che l'impiego di sostanze pericolose avvenga nel rispetto della normativa vigente

I *Destinatari* del presente Codice sono tenuti ad osservare ed a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale e quanto stabilito dalla politica ambientale della Società.

3. Regole di Condotta nelle Relazioni con gli Stakeholders Interni

3.1 Partecipazione al Governo della Società

La partecipazione all'Assemblea dei soci è il momento di incontro tra i Soci, l'Organo di Governo della Società ed il Collegio Sindacale (ove nominato): a tal fine è assicurata l'efficace partecipazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci (ove nominati) ai lavori assembleari attraverso una opportuna informativa sulle materie dell'ordine del giorno. CNS ha, peraltro, adottato un sistema di Corporate Governance al fine di realizzare la massima trasparenza sia nella gestione della Società, sia nei confronti dei propri stakeholders rispondendo in tal modo anche alle valide attese degli azionisti.

3.2 Dipendenti e Collaboratori

CNS attribuisce la massima importanza a quanti prestano il proprio lavoro al suo interno contribuendo direttamente allo sviluppo dell'azienda in quanto, proprio attraverso le proprie risorse umane, CNS è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire i propri servizi e prodotti e dunque a creare valore.

La Società, nella gestione delle risorse umane, rispetta i principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo ed aderisce a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile in materia di Diritto del Lavoro. Inoltre, è interesse inderogabile di CNS favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa attraverso:

- il rispetto, anche in sede di recruiting, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando ogni condizione di disagio;
- la prevenzione di abusi e discriminazioni quali, solo a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, in base alla razza, all'orientamento sessuale, al credo religioso, lingua, appartenenza politica o sindacale e handicap;
- il ripudio dello sfruttamento del lavoro infantile;
- la formazione e l'aggiornamento delle risorse in base alla posizione;
- la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni in modo da permettere a ciascuna risorsa di potere adeguatamente adottare le decisioni di sua competenza nell'interesse della società;
- la valorizzazione della partecipazione innovativa di ciascuna risorsa, nel rispetto dei limiti delle responsabilità;
- la chiarezza, la precisione e la veridicità della comunicazione interna sulle politiche e le strategie aziendali;
- l'uso corretto e riservato dei dati personali;
- la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di tutela della sicurezza e della salute di chiunque li utilizzi.

3.2.1 Gestione del Personale

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale, nonché la sua valutazione ai fini dell'assunzione, si fondano sulla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli richiesti ed alle esigenze della Società, il tutto nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e delle pari opportunità.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il Dipendente/Collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle proprie mansioni, agli elementi normativi e retributivi nonché alle normative e ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale. Egli deve altresì accettare, in forma esplicita, i propri impegni derivanti dal presente Codice.

3.2.2 Omaggi, Regalie ed altri Benefici

E' vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio od altro beneficio gratuito, che venga promesso, offerto o ricevuto e che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia e che sia in ogni caso rivolta ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di operazioni che siano espressione dell'attività della Società. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio od altro beneficio gratuito, che venga promesso, offerto o ricevuto a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri della Società, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi interesse o vantaggio. Tale norma non ammette deroghe, nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e devono essere autorizzati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Gli omaggi, i regali o altri benefici ricevuti, salvo quelli di modico valore, devono essere autorizzati sempre dal Direttore Generale il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso la Società si astiene, unitamente ai propri Dipendenti e Collaboratori, da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

3.2.3 Doveri dei Dipendenti e dei Collaboratori

Il Dipendente o Collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e/o lettera di incarico e da quanto previsto dal presente Codice. In particolare:

- a) ogni dipendente o collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della Società. Egli è inoltre responsabile della protezione delle risorse a lui affidate, ed ha il dovere di informare le strutture aziendali preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa.
- b) ogni Dipendente o Collaboratore è tenuto a non effettuare impieghi distorti dei beni della Società attraverso l'utilizzo di sistemi contabili, di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto delle leggi vigenti;
- c) ogni Dipendente o Collaboratore è tenuto, durante l'utilizzo di strumenti informatici della Società:
 - ad osservare quanto stabilito dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di garantire la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
 - ad utilizzare detti strumenti al fine di ampliare e approfondire le proprie conoscenze tecniche;
 - ad evitare l'accesso a quei siti internet dal basso contenuto morale;
 - a non diffondere informazioni aziendali riservate e qualsiasi altro materiale della Società.

3.4 Trasparenza delle scritture contabili e rispetto delle procedure

La CNS osserva le norme, i principi contabili e le procedure funzionali ad una rappresentazione corretta veritiera ed esaustiva della situazione economica e finanziaria della Società. Essa assicura la veridicità e la completezza dei bilanci, delle relazioni, delle comunicazioni sociali e di ogni altra documentazione inerente alla situazione economico-finanziaria della Società.

Pertanto, chi contribuisce e provvede alla formazione delle scritture contabili deve assicurare la massima collaborazione affinché sia garantita la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, il tutto nel rispetto dei principi

contabili di riferimento. Chi provvede alla redazione delle scritture contabili deve, inoltre, far sì che le stesse siano tenute in maniera accurata, completa e tempestiva in conformità alle normative ed alle procedure aziendali in materia di contabilità, allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere registrate in maniera adeguata affinché sia possibile verificarne i processi di decisione, autorizzazione e attuazione. I responsabili di ogni processo devono preoccuparsi che tutte le operazioni svolte siano documentate al fine di poter procedere, in qualsiasi momento, all'effettuazione di riscontri sulle caratteristiche, sulle motivazioni delle operazioni e sui soggetti che le hanno autorizzate, effettuate, registrate o verificate.

Le attività di sottoscrizione e vendita di strumenti finanziari derivati, sia a copertura dei noli che dei cambi, devono svolgersi nel pieno rispetto dei principi espressi nel presente Codice. La gestione degli stessi è monitorata attraverso il rispetto di procedure aziendali finalizzate ad una necessaria separazione delle funzioni tra i vari soggetti deputati alle suddette attività, integrata dal rispetto, da parte di coloro che provvedono e contribuiscono alla formazione del bilancio, dei principi contabili che prevedono l'obbligo di esporre in bilancio e nella nota integrativa l'equo valore nonché informazioni sulla loro entità e natura.

E' dovere del Presidente del CdA e del Direttore Generale operare nel pieno rispetto delle norme previste dal diritto Societario in materia di operazioni sul capitale della Società ed osservare le procedure aziendali.

4. Regole di condotta nelle relazioni con gli Stakeholders esterni

4.1 Clienti

Il rapporto CNS / Cliente si fonda sui principi di lealtà, correttezza, disponibilità e rispetto al fine di costruire un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

La selezione del potenziale Cliente e le condizioni di erogazione dei servizi della Società, si basano su valutazioni oggettive quali la solidità, la qualità ed altri aspetti qualificanti, nonché sul rispetto delle procedure aziendali esistenti. Al potenziale Cliente devono fornirsi informazioni dettagliate con riguardo ai servizi erogati in modo che egli possa assumere decisioni consapevoli. A tale scopo i Dipendenti/Collaboratori sono tenuti a fornire informazioni e comunicazioni veritiere, chiare e complete.

4.2 Fornitori

Il rapporto CNS /Fornitore, o Collaboratore Esterno, si fonda sul rispetto e sulla condivisione dei principi etici contenuti nel presente Codice. In particolare la Società pretende dai propri Fornitori il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e a quanto disposto dalla legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La selezione del potenziale Fornitore, o Collaboratore Esterno, e la determinazione delle condizioni di acquisto si basano su valutazioni oggettive come la qualità, il prezzo e la professionalità. In ogni caso la Società, nel rispetto dei principi di imparzialità e pari opportunità, si impegna a non precludere a colui che è fornito dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti. Sono ammesse deroghe nei casi di incarichi a Professionisti/Consulenti (legali ecc...) quando sia prevalente l'elemento fiduciario.

4.3 Enti Pubblici e Soggetti che esercitano Pubbliche Funzioni o Pubblici Servizi

I rapporti della CNS con Enti Pubblici e le Pubbliche Istituzioni, nazionali, comunitarie e internazionali, nonché con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio, si fondano sul rispetto della normativa vigente e sui principi generali di lealtà e di trasparenza.

E' fatto divieto ai *Destinatari* del presente codice di promettere, offrire o ricevere, direttamente o attraverso intermediari, somme di danaro, beni o altre utilità ai rappresentanti delle Pubbliche Istituzioni e della Pubblica Amministrazione per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio o al fine di ledere l'imparzialità, l'autonomia di giudizio delle stesse Istituzioni. Non sono consentiti omaggi, regalie ed altre forme di benefici verso i suindicati soggetti o verso consulenti o intermediari che con detti soggetti si interfacciano, a meno che si tratti di doni di modico valore. In occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie) possono offrirsi omaggi, secondo consuetudine e con beni di modico valore, ad alcuni interlocutori compresi i rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

La CNS si astiene, inoltre, da qualsiasi condotta fraudolenta finalizzata a conseguire contributi, finanziamenti, mutui agevolati, sovvenzioni od altre erogazioni ad opera di Enti pubblici. La CNS destina i contributi, i finanziamenti, i mutui agevolati, le sovvenzioni od altre erogazioni da parte di Enti pubblici ai fini previsti, rispettandone quindi la destinazione, le condizioni e le modalità di impiego.

4.4 Associazioni di Rappresentanza

CNS considera il rapporto con le Associazioni di Rappresentanza di importanza strategica al fine di un corretto sviluppo della propria attività, pertanto, instaura un canale stabile di dialogo con le Associazioni di riferimento per una cooperazione incentrata sul rispetto dei reciproci interessi evitando così situazioni di conflitto.

4.5 Organizzazioni Politiche e Sindacali

CNS fonda il suo rapporto con le Organizzazioni Politiche e Sindacali sulla massima trasparenza. Non effettua pressioni ad esponenti politici né finanzia partiti, loro rappresentanti o candidati, né effettua meeting che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. E' vietata l'erogazione di contributi ad organizzazioni in posizione di potenziale conflitto di interesse come i sindacati, organizzazioni ambientaliste, associazioni di consumatori ecc...

5 Rispetto del Codice di Condotta

5.1 Conoscenza delle Prescrizioni del Codice

CNS al fine di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, attiva idonei metodi di comunicazione (quali, ad esempio, la consegna di una copia a tutti i Destinatari, la creazione di una apposita sezione sul sito internet, l'inserimento di apposite clausole contrattuali che rinvieranno al Codice Etico). CNS provvede, altresì, a programmi di formazione e informazione diretti al personale dipendente e ai neo-assunti al fine di garantire la corretta interpretazione del Codice e delle sue eventuali integrazioni ed aggiornamenti.

5.2 Violazioni delle Prescrizioni del Codice

CNS non ammette violazioni alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico.

A tal fine ogni violazione da parte dei Dipendenti costituirà infrazione disciplinare e comporterà le conseguenze di cui all'art. 7 della L. 300/70, all'art. 2106 del c.c. e al D.Lgs. 231/01 e sue successive integrazioni e modificazioni, in accordo con quanto previsti dai CCNL applicati nella Società. Le violazioni da parte dei Dirigenti comporterà l'applicazione delle misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva di categoria. Le violazioni da parte dei Collaboratori Esterni e dei Consulenti saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

5.3 Segnalazioni

Ogni violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice dovrà essere segnalata all'Organismo di Vigilanza. I *Destinatari* sono tenuti a segnalare, direttamente o per iscritto ed in forma personale e non anonima, qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice Etico. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione.

5.4 Organismo di Vigilanza

CNS nomina quale organo di controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza (OdV) con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'efficacia del Modello. A tal fine esso agisce in completa autonomia ed indipendenza all'interno della Società potendo accedere a tutte le fonti di informazione della stessa; esso ha, inoltre, facoltà di prendere visione dei documenti e di consultare dati, nonché di proporre agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e dei relativi protocolli interni, il tutto nell'ottica di un costante monitoraggio e di un miglioramento continuo sia del Modello che delle sue parti.

L'OdV vigila anche sul rispetto dei principi e dei comportamenti indicati nel presente Codice Etico e predispone dei canali di comunicazione privilegiati per le segnalazioni di eventuali e presunte violazioni dei suddetti principi etici. In particolare, con riguardo alla eventuale segnalazione che potrà giungere all'OdV e concernente una presunta violazione di uno o più principi espressi nel presente Codice, l'OdV procederà ad una accurata e dettagliata analisi della segnalazione volta, in ogni caso, ad assicurare a colui che è oggetto della segnalazione un trattamento giusto e trasparente.

L'OdV provvederà ad analizzare la segnalazione, ascoltando se necessario le parti coinvolte, assicurando la riservatezza del segnalante e garantendolo, altresì, da qualsiasi forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, verranno prese in considerazione solo quelle segnalazioni contenenti informazioni che permettano di identificare i termini della violazione e a consentire alla Società di poter svolgere una indagine accurata.