



CODICE ETICO AZIENDALE

REV	DATA	DESCRIZIONE MODIFICHE	EMES.	VER.	APPR.
00	16/07/2019	Emissione			
01	16/04/2020	Aggiornamento gestione pandemie	VARANESE F	NATASCIA ORTOLANO	VARANESE F.
02	02/11/2020	Aggiornamento adeguamento 231/2001	VARANESE F	NATASCIA ORTOLANO	VARANESE F.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

2. VISIONE ETICA.....	3
3. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	4
4. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE.....	4
5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
5.1 Rispetto della Legge.....	4
5.2 Onestà.....	5
5.3 Trasparenza e completezza dell'informazione	5
5.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse	5
5.5 Relazione con i soci.....	5
5.6 Riservatezza delle informazioni.....	5
5.7 Valore delle Risorse Umane	5
5.8 Imparzialità e non discriminazione.....	6
5.9 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	6
5.10 Qualità e sicurezza dei prodotti.....	6
5.11 Responsabilità verso collettività e ambiente.....	7
6. NORME DI COMPORTAMENTO.....	7
6.1 Soci.....	7
6.2 Informativa societaria	7
6.3 Risorse Umane	8
6.3.1 Selezione del personale	8
6.3.2 Gestione delle Risorse Umane	8
6.3.3 Salute e sicurezza	8
6.3.4 Gestione delle informazioni e privacy	8
6.4 Doveri delle Risorse Umane	9
6.4.1 Obblighi di condotta	9
6.4.2 Gestione delle informazioni	9
6.4.3 Conflitti di interesse	9
6.4.4 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società	10
6.4.5 Regali, omaggi e benefici	11
6.5 Clienti.....	11
6.5.1 Stile di comportamento verso i clienti.....	11
6.6 Fornitori.....	11
6.6.1 Scelta dei fornitori ed appaltatori	11
6.6.2 Tutela degli aspetti etici nelle forniture.....	12
6.7 Ambiente e sicurezza	12
6.8 Collettività.....	13
6.8.1 Rapporti con le istituzioni pubbliche	13
6.8.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	13
6.8.3 Rapporti con le realtà no-profit.....	13
6.8.4 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni	13
6.9 Pubblica Amministrazione	14
6.9.1 Gestione finanziamenti	14
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	14
8. REAZIONE ALLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	14

1. INTRODUZIONE

GFC S.r.l. conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore, ove applicabile.

GFC S.r.l. riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività della Società e, a tal fine, promuove una gestione della Società orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri portatori d'interesse e della collettività in cui opera. Il Codice è, pertanto, improntato ad un ideale di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte.

Sono da considerarsi parti interessate di GFC S.r.l. le risorse umane (dipendenti, collaboratori), i soci, gli amministratori, i fornitori, i clienti, la pubblica amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività della Società.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231 del 2001, e in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" approvate da Confindustria) uno dei presupposti del Modello di organizzazione gestione e controllo di GFC S.r.l. (di seguito il "Modello 231/01") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

È compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice Etico. La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico rispetto alla sensibilità della Società, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza dell'O.d.V. (Organismo di Vigilanza), in collaborazione con il C.d.A. e con il management aziendale.

2. VISIONE ETICA

GFC S.r.l. ha fissato l'obiettivo prioritario della sua attività nel raggiungimento dei più alti standard di qualità e affidabilità per prodotti e servizi forniti.

Il raggiungimento di tale obiettivo è reso possibile grazie ai seguenti fattori:

- Chiara visione strategica;
- Sicuro equilibrio finanziario;
- Pluriennale esperienza;
- Costante ricerca dell'innovazione;
- Vocazione al servizio del cliente.

GFC S.r.l. lavora per il miglioramento continuo dei processi, ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- Operare secondo i principi del massimo soddisfacimento delle aspettative dei clienti;
- Gestire il rapporto con il cliente con la massima chiarezza e trasparenza, offrendo tutte le necessarie informazioni tecniche, commerciali e finanziarie, e garantendo un'assistenza continua e sollecita;
- Informare la propria attività interna ed esterna al massimo rispetto della persona umana, nel convincimento che l'etica nella gestione della sicurezza sul lavoro e nella tutela ambientale sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa;
- Riconoscere un ruolo strategico alle risorse umane, intrattenendo con esse rapporti improntati al reciproco rispetto e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose;
- Riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione, responsabilizzazione e coinvolgimento ad ogni livello di tutto il personale, garantendo al tempo stesso il rispetto dell'integrità fisica e morale;
- Razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- Operare nel mercato nel rispetto di alcuni principi etici fondamentali, quali onestà, imparzialità e nell'osservanza di tutte le norme e regolamenti vigenti (leggi nazionali e comunitarie, regolamenti o codici interni, provvedimenti amministrativi, norme deontologiche), impegnandosi a non iniziare o proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

3. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è costituito da:

- principi *generali*, che definiscono i valori etici di riferimento nelle attività di GFC S.r.l.;
- criteri *di condotta*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali GFC S.r.l. e i suoi Collaboratori sono tenuti ad attenersi;
- *modalità di attuazione*, che descrivono il sistema di controllo finalizzato all'osservanza del Codice Etico ed al suo miglioramento.

4. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I destinatari del Codice Etico sono tutti i soci, amministratori, dipendenti, fornitori, collaboratori, di GFC S.r.l., nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con GFC S.r.l. stessa.

A fronte di ciò, GFC S.r.l. promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

GFC S.r.l. mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

5.1 Rispetto della Legge

Conformità alle norme e regolamenti vigenti, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con i portatori d'interesse sono i principi etici cui GFC S.r.l. si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine GFC S.r.l. esige dai propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, agenti, partners commerciali, fornitori, appaltatori e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

Di seguito un elenco, esemplificativo e non esaustivo, delle principali norme di riferimento per GFC S.r.l.:

- Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro)
- Decreto Legislativo 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente)
- Norme amministrative relative alla gestione dell'ufficio del personale
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro
- Principi contabili nazionali
- Principi di buona gestione societaria
- Normativa fiscale e tributaria vigente
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili
- Regolamenti interni
- RBA Code of Conduct (Responsible Business Alliance) rev. 6.0
- Regolamento UE n.679/2016 (GDPR)

5.2 Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della GFC S.r.l. , le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni, e costituisce elemento essenziale della gestione e dell'operatività delle proprie risorse umane.

I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per questo motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

5.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

GFC S.r.l. riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

GFC S.r.l. favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organismo di Vigilanza e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso, le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

5.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

GFC S.r.l. persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dello Statuto, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

5.5 Relazione con i soci

GFC S.r.l. si impegna affinché, in conformità alla legge e allo Statuto, a tutti i soci sia riconosciuta parità d'informazione, favorendo così la partecipazione diffusa e consapevole degli stessi alle decisioni di loro competenza.

GFC S.r.l., orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci, adoperandosi affinché le *performances* economiche siano tali da salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa, al fine di accrescere l'utilità degli azionisti stessi.

5.6 Riservatezza delle informazioni

GFC S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di gestione dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Chiunque entri in possesso di informazioni di interesse aziendale, o relative a qualsiasi portatore d'interesse, in nessun caso deve sentirsi autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla direzione aziendale.

5.7 Valore delle Risorse Umane e Tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori

GFC S.r.l. riconosce la centralità del portatore d'interesse "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le capacità del singolo. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore delle Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti i dipendenti, si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche attraverso un'esplicita dichiarazione di piena accettazione del presente documento.

GFC S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale delle Risorse Umane, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Nello svolgimento delle proprie attività, GFC S.r.l. opera nel rispetto del D.lgs 81/2008 e ss.mm.ii., nonché di tutte le norme vigenti a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. GFC S.r.l. adotta tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione dei lavoratori, di adeguata organizzazione e di messa a disposizione delle risorse necessarie.

5.8 Imparzialità e non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori di interessi, GFC S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle inclinazioni sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

GFC S.r.l. opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore.

Al fine di garantire la piena attuazione di tale imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o omaggio che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Società.

GFC S.r.l. ha deciso da tempo di utilizzare, come forma di regalo o omaggio, il finanziamento di progetti di adozione e sostegno di associazioni riconosciute e con la comunicazione al pubblico e agli organi sociali dei progetti finanziati.

Nella gestione dei rapporti gerarchici GFC S.r.l. garantisce che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, escludendo ogni abuso.

5.9 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

GFC S.r.l. previene ogni forma di conflitto di interesse.

GFC S.r.l. riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, soci a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti verso la Società.

Il conflitto fra l'interesse personale e quello della Società si manifesta ogniqualvolta una condotta o una scelta operata nell'ambito lavorativo sia in grado di generare anche potenzialmente un illegittimo vantaggio per se stessi o propri famigliari, a discapito del superiore interesse della Società.

5.10 Qualità e sicurezza dei prodotti

GFC S.r.l. persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti. Ciò è anche dimostrato dalla volontà di volersi certificare ISO 9001 e IATF 16949.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, GFC S.r.l. assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

I contratti e le comunicazioni rivolte ai clienti di GFC S.r.l. (compresi i messaggi pubblicitari) sono e saranno chiari, veritieri e completi.

GFC S.r.l. assicura l'immissione nel mercato di prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari allo scopo.

5.11 Responsabilità verso collettività e ambiente

GFC S.r.l. si impegna a gestire con criteri di difesa ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'individuazione, la gestione, ed il controllo dei propri aspetti ambientali, nonché attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione delle emissioni, secondo un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

GFC S.r.l. si impegna a predisporre tutte le misure organizzative e sanitarie di prevenzione del contagio al fine di mantenere possibilmente indenni da rischi le risorse umane coinvolte nell'organizzazione aziendale in caso di pandemie derivate dal contagio da virus sconosciuti.

5.12 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, devono svolgersi nel rispetto della normativa vigente e dei principi definiti nel presente Codice Etico, sulla base dei criteri generali di correttezza, lealtà e collaborazione.

6. NORME DI COMPORTAMENTO

6.1 Soci

GFC S.r.l. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole.

Le strategie di GFC S.r.l. nei confronti dei soci è principalmente indirizzato a:

- Realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori d'interesse dell'impresa;
- Rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- Evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- Evitare discriminazioni dei soci in base a sesso, razza, lingua, religione, nazionalità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- Assicurare ai soci la piena partecipazione all'esercizio dell'attività sociale e al governo della società.

Allo stesso modo, GFC S.r.l. richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231.

6.2 Informativa societaria

GFC S.r.l. assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia anche attraverso sistemi informatizzati in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

6.3 Risorse Umane

6.3.1 Selezione e inserimento del personale

La valutazione e la selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo o nepotismo.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte di GFC S.r.l. né da parte di fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati dall'ente tramite consegna del presente Codice Etico.

6.3.2 Gestione delle Risorse Umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- Provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- Creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- Adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore;
- Garantire a tutti i dipendenti, soci, collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- Informare tutti i dipendenti e collaboratori di tutte le disposizioni normative, contrattuali, regolamentari e di tutte le prassi operative e di sicurezza.

6.3.3 Salute e sicurezza

GFC S.r.l. promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti dipendenti, collaboratori, partner, sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

6.3.4 Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti, collaboratori, agenti, partner, amministratori e soci e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione, come previsto dal documento

programmatico per la sicurezza, a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, le inclinazioni sessuali, i gusti personali, la vita privata e lo stato di salute delle persone.

Ogni informazione di cui la risorsa dovesse venire a conoscenza relativamente a fatti non leciti o non in linea con il presente codice etico "whistle blowing", potrà essere comunicata dal lavoratore all'OdV tramite apposito indirizzo e-mail o altra forma di comunicazione scritta. Sarà cura dell'organo di controllo provvedere ad analizzare le segnalazioni dando opportuna comunicazione all'organo amministrativo.

6.4 Doveri delle Risorse Umane

6.4.1 Obblighi di condotta

Ogni dipendente, amministratore, socio e collaboratore a qualsiasi titolo di GFC S.r.l. è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente, amministratore, socio, e collaboratore a qualsiasi titolo di GFC S.r.l. deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione del Codice Etico.

In particolare ognuno di essi ha l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- Rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- Riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali, o all'O.d.V. qualsiasi notizia, di diretta rilevanza o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni;
- Collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- Informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- Esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- Adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

6.4.2 Gestione delle informazioni

I dipendenti, collaboratori, partner, amministratori e soci sono tenuti a conoscere il contenuto dei documenti e delle procedure aziendali in tema di privacy ed attuare quanto previsto dalle politiche della Società in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente, collaboratore, partner, socio, amministratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

A tale riguardo si ribadisce che chiunque a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relative a qualsiasi portatore d'interesse, deve mantenere l'informazione riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

6.4.3 Conflitti di interesse

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio di GFC S.r.l. è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio al proprio superiore o referente aziendale.

In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci di GFC S.r.l. sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- Svolgere funzioni di o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di GFC S.r.l.;
- Utilizzare la propria posizione nella Società o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- Svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti.
- Accettare o offrire denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con GFC S.r.l.

6.4.4 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Ogni dipendente, collaboratore, agente, partner, socio, amministratore di GFC S.r.l. è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Società, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente, collaboratore, agente, partner, socio, amministratore di GFC S.r.l. è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa o per i suoi beni.

In particolare, dipendente, collaboratore, partner, socio, amministratore di GFC S.r.l. è tenuto a:

- Evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- Nell'uso dei mezzi di comunicazione messi a disposizione dalla Società (pc, telefoni fissi e mobili, strumenti di connessione alla rete ecc.), adottare ogni cautela utile a prevenire qualsiasi forma di uso contrario alla legge e ai regolamenti interni di GFC S.r.l.; nel caso di utilizzo dei mezzi in oggetto al di fuori delle finalità contrattualmente previste, occorre disporre di una formale autorizzazione della Società;
- Adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche, dai regolamenti e dalle procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società;
- Operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- Seguire scrupolosamente le indicazioni della cartellonistica aziendale in termini di accesso e uso degli strumenti di protezione individuali;
- Utilizzare i beni di proprietà della Società, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne, e dei principi del presente Codice Etico;
- Utilizzare i beni della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- Operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

6.4.5 Regali, omaggi e benefici

Nei rapporti di affari con i portatori di interessi sono vietati eventuali dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, se non di valore modico, tale da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati. Eventuali sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Presidente, o da soggetti espressamente autorizzati.

Il dipendente, collaboratore, agente, socio, amministratore che riceva/offra doni o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore gerarchico. Quest'ultimo ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le preliminari verifiche, prenderà i provvedimenti opportuni.

La gestione dei rapporti con i portatori di interesse si basa su relazioni di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

6.5 Clienti

6.5.1 Stile di comportamento verso i clienti

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

GFC S.r.l. persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti/servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, partners, soci e amministratori di GFC S.r.l. di:

- Fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti o servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- Fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti o servizi della Società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- Soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali;
- Attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere;
- Escludere qualsiasi comportamento che possa comportare anche indirettamente forme di "corruzione privata".

6.6 Fornitori

6.6.1 Scelta dei fornitori ed appaltatori

La selezione dei fornitori ed appaltatori e la determinazione delle condizioni di acquisto, avvengono sulla base di parametri obiettivi, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

Per GFC S.r.l. sono, quindi, requisiti di riferimento:

- La professionalità dell'interlocutore;
- La disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- L'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione qualità, sicurezza e ambiente;
- La tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- La tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome della GFC S.r.l..

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi GFC S.r.l.:

- Adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente richiedendo prima di effettuare la scelta la documentazione che ne attesti le competenze tecnico professionali, l'assolvimento degli oneri contributivi, legali e le dotazioni in termini di strumentazione tecnica e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- Assicura ad ogni eventuale gara, o richiesta di offerte, una concorrenza sufficiente; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- Osserva le condizioni contrattualmente previste e ne verifica il pieno rispetto nel tempo;
- Mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- Osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di ambiente, sicurezza, appalti pubblici, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura, e approvvigionamento;
- Assicura la trasmissione di tutte le informazioni necessarie atte ad assicurare lo svolgimento dei servizi nel pieno rispetto delle normative cogenti.

6.6.2 Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, GFC S.r.l. potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale. A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

6.7 Ambiente e sicurezza

GFC S.r.l. considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza dei lavoratori.

A tal fine nella gestione delle attività aziendali la Società tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci, partner, e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, GFC S.r.l. anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti, collaboratori, agenti, amministratori, soci, partner, fornitori di servizi esterni:

- Promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, escludendo qualsiasi forma di eccezione o deroga alle procedure interne a tale scopo adottate;
- Presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- Collabora con i propri portatori d'interesse, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- Mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente nel rispetto della normativa vigente;
- Adotta una politica di utilizzo di prodotti compatibili con la tutela dell'Ambiente e della Sicurezza dei lavoratori.
- Trasmette e richiede di ricevere tutte le informazioni, documentazioni e certificazioni necessarie ad assicurare la totale conformità alla normativa cogente, con particolare riferimento a sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, tutela ambientale, corretta gestione dei rapporti di lavoro.

Le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono prese dalla Società in base ad alcuni principi e criteri fondamentali, esplicitati nelle normative internazionali e nazionali, di riferimento ed in particolare nel D.Lgs 81/2008 e ss.mm. Tali principi e criteri possono così sintetizzarsi:

- Evitare i rischi;
- Valutare i rischi che non possono essere evitati;
- Combattere i rischi alla fonte;
- Adeguare il lavoro all'uomo, ad esempio nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro;
- Tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- Programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali, e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- Dare la priorità alle misure di protezione collettiva, rispetto alle misure di protezione individuale;
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- Predisporre un accurato sistema di formazione e informazione da e verso dipendenti, collaboratori, agenti, soci, amministratori, organi sociali, partners, appaltatori, fornitori in genere;
- Garantire, in ogni caso, l'adozione di tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

6.8 Collettività

GFC S.r.l. è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

GFC S.r.l. ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori d'interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

6.8.1 Rapporti con le istituzioni pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche, locali, nazionali ed internazionali sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.

GFC S.r.l. si impegna a instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello sia locale, che nazionale e comunitario.

Tali rapporti dovranno essere orientati a criteri di massima trasparenza e correttezza, rigore e coerenza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

6.8.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

GFC S.r.l. non fornisce nessun contributo a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

6.8.3 Rapporti con le realtà no-profit

GFC S.r.l. considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita, previa approvazione dei Responsabili aziendali.

6.8.4 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dalla Società.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della Società.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questo principio e sono riservati esclusivamente alla Presidenza, che li gestisce in conformità alle politiche adottate dalla Società.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione della Presidenza.

In nessun modo o forma i dipendenti, collaboratori, agenti, amministratori, soci possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

6.8.5 Rapporti con i consumatori

GFC S.r.l. garantisce che i propri prodotti e servizi sono realizzati nell'ottica della massima eccellenza qualitativa e sicurezza per il consumatore finale.

GFC S.r.l. si impegna a fornire le necessarie informazioni ai consumatori in modo completo e tempestivo in merito a caratteristiche e funzionamento dei propri prodotti o servizi, attraverso comunicazioni chiare e corrette.

6.9 Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice etico, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico.

GFC S.r.l. vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, partner, amministratori o rappresentanti e, più in generale a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto, di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, agente, socio, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di GFC S.r.l. nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire alla funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività di GFC S.r.l., a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

6.9.1 Gestione finanziamenti pubblici.

GFC S.r.l., nella richiesta e nella gestione di agevolazioni, contributi e finanziamenti di qualsiasi natura ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, pretende dai suoi dipendenti, collaboratori e amministratori il rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza.

A tal fine, GFC S.r.l. e i suoi dipendenti, collaboratori, soci e, amministratori e rappresentanti a qualsiasi titolo devono:

- Operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- Rappresentare gli interessi e posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- Evitare falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società ed evitare destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;
- Compiere uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;

In ogni caso GFC S.r.l. e i suoi dipendenti, collaboratori, soci, amministratori si impegnano a riferire qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti e/o partner.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività della GFC s.r.l. tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, **la stessa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti** o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'ente.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la GFC attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedano misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

I modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, prevedono, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01:

- a) L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) Specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d) Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi;
- e) L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A tal fine, in materia di controllo interno l'ente adotta un apposito sistema volto a verificare l'esatta applicazione dei modelli organizzativi e gestionali utilizzati, l'osservanza delle normative interne ed esterne, e le regole di questo codice.

L'organo di Amministrazione verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Tale sistema si avvale di una attività di controllo svolta dalle singole funzioni rispetto ai procedimenti ed attività di propria competenza e dell'attività della funzione di *Audit*.

8. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

8.1 Controllo Interno

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Società
- La tutela dei beni della Società, materiali e immateriali
- L'efficacia e l'efficienza della gestione
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

8.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

È costituito un Organismo di Vigilanza sul presente Codice Etico e sul Modello di Organizzazione e Controllo di GFC S.r.l. a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- Monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- Ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- Trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- Provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

8.3 Comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

8.4 Segnalazione dei portatori d'interessi

GFC S.r.l. provvede a stabilire per ogni portatore di interessi canali di comunicazione attraverso i quali poter rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV.

In alternativa tutti i portatori di interessi possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

8.5 Reazione in caso di accertate violazioni del Codice Etico

La grave e persistente violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione dai quali derivino sanzioni a carico dell'azienda.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile. Il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari dell'ente.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale o organo di controllo contabile per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale/sindaco, ne dovranno dare adeguata motivazione.

8.6 Linee guida del sistema sanzionatorio

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GFC S.r.l. è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con GFC S.r.l.: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Larino, 02 Novembre 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Fabrizio Varanese