Edilizia termica industriale

GAZZANIGA

società fondata nel 1932

MODELLO ORGANIZZATIVO

INDICE 1

Generalità

il quadro normativo di riferimento

il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione 2

Le sanzioni previste dal Decreto 9

L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale
esimente della responsabilità amministrativa da reato 11

Caratteristiche fondamentali del modello 12

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria 14

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gazzaniga S.r.l. S.r.l.) 15

Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro 16

L'organismo di vigilanza 17

Il codice etico 18

Il sistema disciplinare 18

Funzione del sistema disciplinare 18

Violazione del Modello 231 19

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai 19

Misure nei confronti dei dirigenti 20

Misure nei confronti degli Amministratori 20

Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure 20

L'aggiornamento del modello 21

Segnalazioni 21

Generalità:**Il quadro normativo di riferimento: il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione**

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stata adeguata la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano

Il Legislatore ha superato il principio secondo cui società non può rispondere del reato commesso da un funzionario, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, 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 (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (i c.d. soggetti in posizione subordinata art. 5).

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c. p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter c. p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter p.); (art. 24), e
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c. p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c. p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c. p.);
- concussione (art. 317 c. p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c. p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.) (art. 25).

Per quanto riguarda le attività svolte dal Gazzaniga S.r.l. tali reati appaiono possibili e probabili viste le relazioni con soggetti a partecipazione pubblica mentre sono improbabili direttamente la pubblica amministrazione nella gestione ordinaria. Il reato esiste anche nel caso la corruzione sia realizzata nei confronti di soggetti stranieri i quali, secondo la legge italiana, sono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, ancora, l'art. 24 bis del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni reati cosiddetti informatici 4.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da tenere sotto controllo e monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l. .

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24 ter, che estende la responsabilità degli Enti anche ai Delitti di Criminalità organizzata.

Se ne ravvede una limitata possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l. per la parte dell'attività soggetta a gare di appalto.

L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, modificato dalla Legge 23/07/09 n. 99 – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c. p.).

Per quanto riguarda il Gazzaniga S.r.l. per il tipo di materiali approvvigionati la fattispecie di reato considerato dagli artt. 473 e 474 del c.p. (“Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni” e “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi”, rispettivamente) la fattispecie di reato non è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.

La L. 23/07/2009 n. 99, con l'art. 15L'art. 25bis1 “Delitti contro l'industria e il commercio”.

Per quanto riguarda Gazzaniga S.r.l. è ragionevole pensare a casi di delitti collegati con l'attività commerciale. La fattispecie di reato è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.

Un'ulteriore e importante tipologia di reati a cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262. L'articolo è stato integrato con la corruzione tra privati a seguito della L. 190/12. Ulteriore modifica a seguito dell'introduzione della L. 27 maggio 2015 n. 69 in relazione alle false comunicazioni sociali. I reati previsti sono infatti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34
- della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c. c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c. c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c. c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 c. c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c. c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett.a) del D.Lgs.231/01 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore."

E che punisce allo stesso modo tali soggetti "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."

Anche il livello della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote.

E' stato inoltre introdotto il reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis (reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità) introdotta dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.

Introdotta infine il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate) introdotto dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

E' evidente che i reati elencati (salvo l'ultimo) sono tutti potenzialmente possibili in qualsiasi società e, di conseguenza, anche per quanto riguarda Gazzaniga S.r.l.

Con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Non se ne ravvede ovviamente la ragionevole possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 c. p.).

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l.

Anche se Gazzaniga S.r.l. non è una società quotata, per completezza si ricorda che, di recente, la L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno introdotto l'art. 25 sexies, relativo ai reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse; artt. 184 e 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

Non se ne ravvede ovviamente la possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche

di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

Anche in tal caso non se ne ravvede la ragionevole possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale. Il reato si considera tale, quando, nella realizzazione dello stesso, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per esso prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. Deve essere inoltre commesso in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati rilevanti a tal fine sono:

- associazione a delinquere (art. 416 c. p.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c. p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 c. p.).

Da tener presente che Gazzaniga S.r.l. è una società che ha un carattere ed una connotazione prettamente nazionali. I rapporti con l'estero sono ridotti e quindi la commissione di reati transnazionali è altamente improbabile ma verrà comunque monitorata.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l..

Il D.lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. 25 octies del Decreto, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di ricettazione (art. 648 c. p.), riciclaggio (art. 648 bis c. p.) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c. p.) e auto riciclaggio (L.186 del 15/12/2014)

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se altamente improbabili, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l..

Inserito dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c), l'art. 25 novies estende il decreto ai reati previsti dall'Art. 171, co. 1, lett. a-bis), Legge 22 aprile 1941, n. 633, relativo ai Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Reati potenzialmente possibili e, di conseguenza, anche se altamente improbabili, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l..

La Legge 03 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'art. 25 decies, che estende la responsabilità degli Enti anche per Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se a basso livello probabilistico, da monitorare anche in Gazzaniga S.r.l..

Il D.Lgs. 121/11 ha introdotto l'art. 25 undecies (reati ambientali) che, anche a seguito della integrazione del codice penale con gli artt.:

Art. 727-bis: "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette"

Art. 733-bis: "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" estende la responsabilità degli Enti anche per i reati ambientali in relazione ad:

- Acqua
- Aria
- Rifiuti

L'articolo 25 undecies è stato modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25- undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

N.B. E' da notarsi che questa legge è già entrata in vigore (in data 29 maggio 2015) e che non prevede un regime transitorio; dunque la commissione dei reati contemplati all'interno di tale provvedimento è già possibile ed è già tale da far scattare - nel caso dei reati-presupposto del 231 - un giudizio per la responsabilità amministrativa dell'impresa.

I nuovi reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs.231/01

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette. In caso di responsabilità amministrativa della persona giuridica, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote. E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01 per l'azienda, per un periodo non superiore ad un anno.Val la pena ricordare qui, in termini generali, che in caso di condanna dell'azienda ai sensi del D.Lgs.231/01, la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene applicata mediante lo strumento delle "quote" che, per tutti i reati previsti dal decreto 231, sono previste in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. Il giudice identifica, oltre al numero delle quote, il valore di ogni singola quota sulla base della capacità patrimoniale ed economica

dell'azienda.

- Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 400 a 800 quote. E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01 per l'azienda.

- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies del codice penale; art. 25- undecies c.1 lett. c) D.Lgs.231/01)

La fattispecie dei delitti colposi contro l'ambiente, che sono reati-presupposto (al pari dei precedenti) per la responsabilità amministrativa dell'ente, prevede che se taluno dei fatti di cui ai reati di "inquinamento ambientale" e "disastro ambientale" (rispettivamente artt.452-bis e 452-quater c.p.) è commesso per colpa, le pene per le persone fisiche sono diminuite. Se dalla commissione dei fatti indicati sopra deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale, le pene sono ulteriormente diminuite. In caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 200 a 500 quote.

- Delitti associativi aggravati (art.452-octies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.d) D.Lgs.231/01)

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 300 a 1000 quote.

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies del codice penale; art.25-undecies c.1 lett.e) D.Lgs.231/01)

Il reato punisce chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La norma prevede alcune fattispecie aggravate. La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote.

Per quanto riguarda gli altri reati ambientali di nuova introduzione, ci si limita qui soltanto a citare alcune fattispecie, quali il reato di impedimento del controllo (art.452-septies c.p.), che riguarda anche la materia della sicurezza e salute sul lavoro e che punisce, "salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti".

E' prevista inoltre l'aggravante ambientale (art. 452-novies c.p.), che comporta la procedibilità d'ufficio e ricorre "quando un fatto già previsto come reato è commesso allo scopo di eseguire uno o più tra i delitti previsti dal presente titolo [nuovo Titolo VI-bis del codice penale "dei delitti contro l'ambiente", n.d.r.], dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, o da altra disposizione di

legge posta a tutela dell'ambiente, ovvero se dalla commissione del fatto deriva la violazione di una o più norme previste dal citato decreto legislativo n. 152 del 2006 o da altra legge che tutela l'ambiente”.

Ulteriori fattispecie regolano inoltre il ravvedimento operoso (art. 452-decies c.p.), la confisca (art. 452-undecies c.p.), il ripristino dello stato dei luoghi (art. 452-duodecies c.p.) e puniscono l'omessa bonifica da parte di chi vi sia obbligato per legge, per ordine del giudice ovvero di un'autorità pubblica (art. 452-terdecies c.p.).

Sono stati inoltre modificati e integrati gli articoli 257 e 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n.152 e, dopo la parte sesta di tale decreto, è stata aggiunta la “Parte sesta-bis” recante “Disciplina sanzionatoria degli illeciti amministrativi e penali in materia di tutela ambientale”, cui si rinvia, che si applica “alle ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal D.Lgs.152/2006 che non hanno cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse ambientali, urbanistiche o paesaggistiche protette” (art. 318-bis).

Reati ovunque possibili /salvo (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e l'omessa bonifica) e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito d Gazzaniga S.r.l..

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti. La modifica del Testo Unico Immigrazione, effettuata tramite il D.Lgs 109/2012 ed entrata in vigore il 09 agosto 2012, prevede quale ulteriore misura sanzionatoria oltre alle già presenti sanzioni penali personali, l'imputazione dell'Azienda ai sensi del D.Lgs 231/01 che lo recepisce nell'articolo 25- duodecies.

Reato ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito della Gazzaniga S.r.l..

Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente può subire pesanti sanzioni, denominate amministrative, che si distinguono in (art. 9):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

E' opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni introdotte dalla L.190/12 rafforzano la risposta penale rispetto a dazioni illecite nell'ambito privato. L'obiettivo è portato a termine con una revisione dell'attuale art. 2635 c.c. rubricato Corruzione tra privati (pena da uno a tre anni di reclusione). Le modifiche influiscono

soprattutto sulla collettività degli autori, comprendendo tra i soggetti attivi insieme ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla formulazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, coloro che sono controllati o alle dipendenze di questi ultimi. Si procede d'ufficio nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi (non più solo su querela di parte) e si prevedere la riferibilità della dazione o promessa di liquidità o altra utilità non solo ai soggetti attivi ma anche a terzi.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie vengono regolamentate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, descritte dal comma II dell'art. 9 del Decreto, ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che è a conoscenza delle conclusioni del processo indetto per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria conseguente alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

L'Autorità Giudiziaria può, infine, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

L'art. 6 del Decreto, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV');
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV. L'art. 6, al comma II, prevede che l'Ente debba:
 - individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - prevedere specifici protocolli (procedure) volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). E' previsto infatti che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta e la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

In riferimento specifico all'efficacia del Modello con riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 stabilisce che "il modello di

organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.

E ancora: “Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.

La norma inglese British Standard OHSAS 18001:2007 è superata dallo standard ISO 45001

L' “esonero” dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Caratteristiche fondamentali del modello

La legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, tuttavia la mancata adozione del modello espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. L'adozione del modello

diviene, pertanto, di fatto necessaria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Da un punto di vista etico, prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico- sanzionatorio, l'adozione di tale sistema di regole può rappresentare un'opportunità. L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo per le imprese, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

E' importante considerare che il Modello non è uno strumento statico ma deve essere considerato un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era stato possibile individuare.

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è relativamente semplice, almeno al punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto, sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita.

Del resto, il principio generale, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, ad impossibilia nemo tenetur, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne, in concreto, il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate al D.lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione").

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.lgs. n. 231/2001, è rappresentata alla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.lgs. n. 231/2001, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedurizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di

reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria, la cui *"prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. Il primo aggiornamento, sulla base anche dei rilievi sollevati dal Ministero, aveva riguardato, in particolare, l'ambito delle aree a rischio reato, i protocolli preventivi e l'Organismo di Vigilanza. Ulteriori aggiustamenti erano stati apportati in considerazione delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, nonché delle novità intervenute sugli assetti interni delle società di capitali per effetto della riforma del diritto societario.*

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study), è diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio. Con specifico riferimento agli abusi di mercato, l'adeguamento è stato realizzato a seguito di un approfondito confronto con la Consob.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

La nuova versione delle Linee Guida del marzo 2014 sostituisce infine la precedente del 2 aprile 2008. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione

tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che lo scorso 21 luglio ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gazzaniga S.r.l.

Il sistema di *governance* di Gazzaniga S.r.l. risulta, attualmente, così articolato:

- Consiglio di Amministrazione;
- Revisora Legale

L'assetto organizzativo è descritto nel manuale del sistema integrato Gazzaniga S.r.l. Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Gazzaniga S.r.l. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto alle procedure informatiche, esse costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano la standardizzazione e la compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

L'area contabile, i processi di approvvigionamento e la distribuzione dei prodotti sono gestite tramite la piattaforma denominata COGE di SGS srl

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale, e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Presidente, per quanto delegatogli, e il Consiglio di Amministrazione, sono preposti a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso Revisore Legale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

Il Controllo di Gestione di Gazzaniga S.r.l. prevede meccanismi di verifica della gestione delle

risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

Nel caso dei processi amministrativi e di gestione dei flussi finanziari la verifica della correttezza delle prestazioni avviene mediante audit sistematici condotti dai membri dell'OdV .

Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere, in accordo con il D.Lgs. 81/08, con la norma ISO 45001, per la sicurezza, e con la norma ISO 14001, per l'ambiente:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società destinata alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alla gestione degli aspetti ambientali: RSPP, ASPP, squadre di emergenza e di primo soccorso, manutentori, dipendenti tutti.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei

lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

L'organismo di vigilanza

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, con l'approvazione del Modello, ha regolamentato i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali; b) nei confronti dell'OdV;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria. L'OdV è un organo monocratico composto da un professionista esterno alle società con accertate competenze in ambito dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs 231/2001;

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

In conformità al disposto di cui all'art, 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento. In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verifica e vigilanza sul Modello;
- aggiornamento del Modello;
- informazione e formazione sul Modello;
- gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture

della Società ovvero di consulenti esterni;

- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

L'attività dell'OdV viene programmata annualmente e adeguatamente registrata.

Il codice etico

Il Codice Etico Gazzaniga S.r.l. indica i principi generali e le regole comportamentali a cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci ed i soggetti che operano per la società, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente nominati 'Personale'), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Gazzaniga S.r.l. (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte, vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato.

Il sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Gazzaniga S.r.l. S.r.l. si riserva di comminare idonee sanzioni, sulla base del Contratto Collettivo Nazionale, per le inosservanze dei requisiti imposti dalla presente procedura, e del codice etico, in funzione del pregiudizio che i comportamenti dovessero generare a carico della Società stessa o di suoi componenti. Ciò oltre alle sanzioni civili e penali conseguenti alla eventuale denuncia alle autorità competenti.

Sulla scorta del Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli, commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Gazzaniga S.r.l.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la Direzione, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231 la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico Gazzaniga S.r.l., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico Gazzaniga S.r.l., nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del Responsabile Risorse Umane al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti Gazzaniga S.r.l.:

nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata e irrogata dalla Direzione, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

- (i) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro. La Direzione comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'OdV.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi della lett. (i) del precedente paragrafo (*Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai*), la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto

previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri del precedente paragrafo lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Misure nei confronti dei Revisori Legali

L'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. L'informativa al Consiglio di Amministrazione assorbe quella al Comitato Controllo e Rischi. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure

Gazzaniga S.r.l. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nelle procedure ad esso connesse.

Al personale neo assunto l'ufficio del personale consegna una copia della presente procedura e del codice etico.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti è resa disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola. I processi di comunicazione rispettano i principi contenuti nelle norme ISO 9001 rispetto alla quale Gazzaniga S.r.l. è certificata, ISO 45001 cui l'azienda intende certificarsi, la ISO 18001 come riferimento e il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente l'organizzazione, la salute e la sicurezza sul lavoro e l'ambiente.

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica (almeno biennale) e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte delle Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno di Gazzaniga S.r.l.

Gazzaniga S.r.l. promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. I processi di formazione rispettano i principi contenuti nelle norme ISO 9001 rispetto alla quale Gazzaniga S.r.l. è certificata, ISO 45001 cui l'azienda intende certificarsi, e del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'aggiornamento del modello

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e delle procedure (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o delle procedure, sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail, dalla mail odv@Gazzanigasrl.it, pubblicate sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

Segnalazioni

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Si raccomanda ai dipendenti e ai collaboratori esterni di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione relativa ai reati riportati in Allegato 1.

I referenti devono segnalare all'Organismo di Vigilanza i comportamenti a rischio di reato ex D.Lgs.231, inerenti ai processi operativi di competenza, di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta dai propri collaboratori.

I responsabili delle funzioni e, in particolare i Referenti, che vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti illeciti e/o reati con rischi di impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, GAZZANIGA S.r.l. , Via Antolisei, 10 – 00173 Roma.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relazione per iscritto, almeno una volta l'anno, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Al Collegio Sindacale la relazione viene anche inviata a mezzo e-mail con richiesta di conferma di lettura.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

La metodologia di valutazione riportata nella tabella allegata si basa sulla definizione di tre

parametri:

- impatto che il reato può generare sull'organizzazione;
- probabilità che l'impatto si manifesti;
- fattore riducente il rischio intervenendo sull'importanza dell'impatto e/o sulla probabilità.

Per entrambi i parametri è definita una scala crescente di valori, compresi fra 1 e 3.

In Tabella 1 vengono illustrati i criteri di assegnazione di tali valori:

Tabella 1			
Parametro	B	M	A
Impatto	Conseguenze molto limitate, sia in termini di conseguenze che di durata	Conseguenze gravi ma di breve durata.	Conseguenze gravi e di lunga durata.
Probabilità	Attività occasionali.	Attività con cadenza periodica	Attività con cadenza molto frequente.
Fattore riducente	Fattore che limita l'impatto dell'accadimento dopo che sia avvenuto	Fattore che limita l'impatto o la probabilità di accadimento a monte	Fattore che limita in modo significativo l'impatto o la probabilità di accadimento a monte

Una volta assegnati i due parametri I e P, la significatività, e quindi la soglia di "Rischio accettabile", del singolo fattore viene valutata utilizzando la seguente Tabella 2:

Tabella 2			
impatto	B	M	A
Probabilità			
B	PS	S	S
M	PS	S	MS
A	PS	MS	MS

Dove:

- PS Poco Significativo: aspetto che va tenuto comunque sotto controllo ma per il quale non sono necessari interventi per ridurne il già limitato impatto;
- S Significativo: aspetto per il quale, oltre a definire una metodologia di monitoraggio, vanno definite delle strategie per ridurne l'impatto;
- MS Molto Significativo: aspetto che richiede interventi urgenti al fine di ridurne l'impatto.

Per quanto riguarda il fattore di riduzione, il suo impatto avviene secondo la seguente Tabella 3:

	Tabella 3		
Impatto X Probabilità Riduzione	PS	S	MS
A	PS	PS	PS
M	PS	PS	S
B	PS	S	MS

Dove:

- Poco Significativo: aspetti di limitato impatto e/o in corrispondenza dei quali l'azienda ha adottato un sistema di individuazione e contenimento molto efficiente. Il sistema di prevenzione/contenimento può essere superato solo fraudolentemente.
- Significativo: aspetti di impatto abbastanza grave, ma con probabilità di accadimento bassa e per i quali siano stati adottati dei sistemi di rilevamento. Il sistema può essere superato solo fraudolentemente ma va alzata la soglia di prevenzione.
- Molto Significativo: aspetti di impatto grave per i quali non siano state adottate opportune misure di individuazione e contenimento. Il sistema può essere superato anche accidentalmente

Gazzaniga S.r.l.

Via L. da Zara, 1

35020 Albignasego (PD) Italia

Phone +39 049 7351599

e-mail: info@gazzanigasrl.it

Edilizia termica industriale

GAZZANIGA

società fondata nel 1932

Codice Etico

1. PREMESSA

1.1. L'AZIENDA

Questo Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai “Destinatari” del presente documento, come di seguito elencati:

- il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- gli Amministratori, i dipendenti della Società, i consulenti e tutti i collaboratori ad essi assimilabili (es. lavoratori interinali, a progetto, stage, ecc.), nonché gli operatori coinvolti nelle attività in outsourcing; tutte le controparti contrattuali di Gazzaniga S.r.l., indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali, ad esempio, fornitori, clienti, istituzioni finanziarie, Partner con cui Gazzaniga S.r.l. costituisca una Associazione o un Raggruppamento Temporaneo d'Impresa (ATI/RTI), e, più in generale, tutti i soggetti verso o da parte dei quali Gazzaniga S.r.l. eroghi o riceva una qualunque prestazione contrattualmente regolata (di seguito intesi terzi).

Fondata nel 1932 dal geom. Amilcare Gazzaniga, ha sempre operato nell'edilizia termica, e nella costruzione di forni industriali e caldaie; negli anni 60 il dott. Mario, figlio del geom. Amilcare, subentra nell'azienda che successivamente negli anni 90 si trasforma in Srl mantenendo nome e caratteristiche dell'impresa storica.

Gazzaniga S.r.l., sempre sensibile alla continua evoluzione dei prodotti refrattari, ha portato il suo servizio base ad un livello qualitativo sempre più elevato.

Gazzaniga S.r.l. dispone di ampi depositi di materiali, nei quali si trovano varie qualità di refrattari formati ed informi, di pronta consegna, per poter soddisfare anche le improvvise emergenze della propria clientela.

Le attività per cui si propone Gazzaniga S.r.l. sono molteplici; dalla progettazione di nuovi impianti al rifacimento e riparazione di quelli esistenti, nonché per le manutenzioni programmate ai forni delle industrie con relativa assistenza tecnica.

Un servizio costante di polivalenza e tecnologia è fornito dal proprio personale altamente specializzato affiancato da tecnici qualificati onde ottenere flessibilità e rapidità d'intervento.

La Gazzaniga S.r.l. è presente sul mercato dal 1932, questo è garanzia di assoluta serietà e capacità dell'azienda stessa.

La nostra azienda vanta un record, per il settore delle imprese edili, nel basso rapporto tra ore lavorate/ infortuni in cantiere.

Tale risultato è stato possibile grazie alla costante politica di formazione, prevenzione e adeguatezza dei dispositivi di prevenzione; negli ultimi anni gli investimenti in questo settore hanno infatti raggiunto mediamente il rapporto del 1,50% sul fatturato totale.

1.2. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

Gazzaniga S.r.l., opera sui mercati nazionale ed internazionale, l'operatività nei diversi contesti e la molteplicità dei propri interlocutori rende di primaria importanza la gestione dei rapporti tra Gazzaniga S.r.l. e gli stakeholders, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con Gazzaniga S.r.l. e/o abbiano comunque un interesse nelle

attività che l'azienda pone in essere. Gazzaniga S.r.l. impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi (italiane e dei Paesi in cui la Società è attiva), delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

1.3.I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholders sono i principi etici cui Gazzaniga 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, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In particolare, la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano in Gazzaniga S.r.l., senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con i quali ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

1.4.IL CODICE ETICO

Gazzaniga S.r.l. ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un codice di comportamento che espliciti i valori cui tutti i destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa a favore di Gazzaniga S.r.l. sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della società. Inoltre il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Gazzaniga S.r.l. intrattiene rapporti d'affari. Nell'ambito del sistema dei controlli interni, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento – previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte – sia del modello preventivo di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da Gazzaniga S.r.l. secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231 del 2001 e sulla base del codice di comportamento redatto da Confindustria ai sensi dell'art. 6, comma 3, del citato decreto legislativo. La responsabilità dell'applicazione del Codice Etico è demandata a tutti i destinatari che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV). La verifica sulla attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dell'OdV, che possono farsi promotori di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. È compito del CdA aggiornare il presente Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile. Per quanto riguarda in particolare i reati previsti dal

D.lgs. 231/01 e successive modificazioni, è stato istituito un OdV che verifica il funzionamento e l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il Modello) adottato da Gazzaniga S.r.l. per la prevenzione dei suddetti reati.

1.5.L'APPLICAZIONE NEL CONTESTO DI RELAZIONI CON I PARTNERS

Poiché Gazzaniga S.r.l. opera sul mercato sia in forma diretta sia in forma integrata con altri partner qualificati per la realizzazione delle attività necessarie e complementari, il raggiungimento dei propri obiettivi passa anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che, con e tra i partner, si possono sviluppare, se e nella misura in cui tutti coloro che vi operano mettono a disposizione le proprie capacità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui, sempre in coerenza con le normative vigenti ed i valori individuati nel Codice Etico. A tale proposito, Gazzaniga S.r.l. sottopone il proprio Codice Etico ai propri partner affinché questi – messi a conoscenza dei principi contenuti nello stesso, nell'eventualità che si presentino fattispecie particolari – lo condividano quale strumento di gestione ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale. Per effetto di questa diffusione Gazzaniga S.r.l. auspica che il Codice Etico sia condiviso ed applicato da tutti i partner, dai loro amministratori, collaboratori e dipendenti. Inoltre Gazzaniga S.r.l. chiede a tutti i propri partner una condotta in linea con i principi del presente Codice.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1.CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

Gazzaniga S.r.l. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico e a quanto previsto nelle procedure aziendali. L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per Gazzaniga S.r.l. e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione. I destinatari sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale. I rapporti con le Autorità di quanti operano per Gazzaniga S.r.l. devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi, delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2.MODELLI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Gazzaniga S.r.l. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda. I comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse di Gazzaniga S.r.l., all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto la direzione e i responsabili devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di Gazzaniga S.r.l., attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario e verificandone puntualmente la sua applicazione. Con particolare riferimento agli amministratori, inoltre, Gazzaniga S.r.l. si aspetta che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda. Gazzaniga S.r.l. garantisce altresì, sui fenomeni e

sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno, nonché alle autorità di vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

2.3. DIFFUSIONE ED OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

Gazzaniga S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, delle procedure aziendali e dei loro aggiornamenti a tutti destinatari richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il Codice Etico, osservarlo e contribuire alla sua attuazione, segnalando all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

2.4. CORPORATE GOVERNANCE

Gazzaniga S.r.l. adotta un sistema di "corporate governance" conforme a quanto previsto dalla legge ed alle migliori prassi nazionali ed internazionali. Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nei confronti del mercato.

3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

3.1. LE CONDIZIONI DETERMINANTI

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda, considerato che l'offerta tutta, di prodotti, soluzioni e servizi sono frutto dell'introduzione e dell'utilizzo e sviluppo di tecnologie innovative da parte del proprio personale, che si pone pertanto come un fattore trainante del successo competitivo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da Gazzaniga S.r.l. ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

3.2. LE POLITICHE DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che gli stessi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui Gazzaniga S.r.l. si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – Gazzaniga S.r.l. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta. Il personale di Gazzaniga S.r.l. è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti. In particolare, Gazzaniga S.r.l. non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e straniera.

3.3. LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro Gazzaniga S.r.l. si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente

ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre ai responsabili è fatto obbligo di porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.4. RISORSE UMANE E CODICE ETICO

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Gazzaniga S.r.l. promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, delle procedure annesse e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico e dei relativi procedure specifiche avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società. In secondo luogo Gazzaniga S.r.l. prevede per i propri dipendenti appositi programmi di formazione ed aggiornamento, curati dalle funzioni responsabili, sul Codice Etico e sui relativi procedure. Il personale dell'azienda potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico e delle procedure e sulle mansioni ad essi attribuite. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, Gazzaniga S.r.l. fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad un'adeguata conoscenza del Codice Etico e delle procedure, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

3.5. SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA PRIVACY

Gazzaniga S.r.l. è costantemente impegnata a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la società, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti. Gazzaniga S.r.l., nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) ss.mm.ii. oltre ad ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la salute dei lavoratori, approntando tutte le misure necessarie ed opportune, alla stregua delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche, in vista della garanzia dell'assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene. Gazzaniga S.r.l. inoltre diffonde e consolida una cultura della sicurezza, a tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e/o collaboratori. Più in particolare i principi fondamentali cui si ispira Gazzaniga S.r.l. nel prendere le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono quelli di:

- evitare i rischi, ponendo particolare attenzione nel valutare i rischi che non possono essere eliminati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro usurante e ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo e garantire il più alto livello di sicurezza sul lavoro;

- 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;
- garantire il massimo grado di protezione collettiva e individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori perché svolgano le attività di competenza nelle migliori condizioni di sicurezza ed ai responsabili perché assicurino le migliori condizioni lavorative alle risorse a loro assegnate.
- inoltre, nel rispetto della legislazione vigente, Gazzaniga S.r.l. si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda.
- in particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.
- Adeguamento allo standard ISO 45001 sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

4. CONFLITTO DI INTERESSI

4.1. INTERESSI AZIENDALI ED INDIVIDUALI

Tra Gazzaniga S.r.l. ed i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative esclusivamente per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui Gazzaniga S.r.l. si ispira. In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Gazzaniga S.r.l. devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale. Amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società. In caso di violazione, la Società provvederà a porre in essere le misure idonee per far cessare la situazione.

4.2. PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Gazzaniga S.r.l. al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed azienda. Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente Gazzaniga S.r.l. – nella figura del proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza – nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

5.1.I PROCEDURE SPECIFICHE

Specifiche procedure, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal codice di comportamento e sono predisposti – o opportunamente integrati e modificati – a seguito dell’analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull’azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza. Gazzaniga S.r.l. definisce procedure specifiche che vengono seguite da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di esecuzione delle operazioni e di controllo: a tal fine – secondo il principio della separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all’interno dell’organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

5.2. OSSERVANZA DELLE PROCEDURE

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con Gazzaniga S.r.l., ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste; in particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori, ecc.), la legittimità, l’autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell’utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell’operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l’ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dalle procedure specifiche in merito al flusso operativo da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l’altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell’efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all’azione manageriale. Eventuali inosservanze delle procedure previste e dal Codice Etico compromettono il rapporto fiduciario esistente tra Gazzaniga S.r.l. e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

5.3. TRASPARENZA CONTABILE

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un’attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per Gazzaniga S.r.l., anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere un’immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell’impresa. Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera

completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dalle procedure specifiche è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate. Gazzaniga S.r.l., nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da azionisti, clienti, fornitori, autorità di vigilanza, istituzioni o enti nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni. Ogni informazione rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli organi societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

6. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

6.1. CUSTODIA E GESTIONE DELLE RISORSE

Gazzaniga S.r.l. 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, dei soci, dei creditori e del mercato.

6.2. OPERAZIONI ILLECITE 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 restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; acquistare o sottoscrivere azioni o quote della società stessa; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali. Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate Gazzaniga S.r.l., nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e delle procedure specifiche, prevedendo specifici programmi di informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.

7. RAPPORTI CON I PARTNER - AUTONOMIA E VALORI ETICI COMUNI

Gazzaniga S.r.l. riconosce autonomia alle diverse imprese partner, alle quali richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico, e collaborazione leale al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della legge e delle normative vigenti. Gazzaniga S.r.l. evita di porre in essere comportamenti che, ancorché adottati nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di uno dei partner. Altresì Gazzaniga S.r.l. richiede che nessuno dei propri partner ponga in essere comportamenti o intraprenda decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di Gazzaniga S.r.l. né di nessun altro soggetto

diversamente interessato.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. ATTRIBUZIONI E CARATTERISTICHE

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda ai sensi del D.lgs. 231/01 e ss.mm.ii. è affidato all'OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, senza vincoli di subordinazione che ne possano in alcun modo limitare od impedire l'attività. L'OdV opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine: è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di Gazzaniga S.r.l. ; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e dei procedure aziendali, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti; può effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del Modello; è dotato di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentono di operare in modo rapido ed efficiente. L'OdV opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici di Gazzaniga S.r.l., con i quali collabora in assoluta indipendenza.

8.2. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello organizzativo attraverso specifiche procedure Gazzaniga S.r.l.– nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'OdV. A tale ente compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre la fattispecie in essere alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. A tale proposito esiste l'istituzione di "canali comunicativi dedicati" quali PEC mail del presidente dell'OdV o mediante posta raccomandata/ordinaria all'indirizzo:

- ["OdV Gazzaniga S.r.l.", via L. da Zara, 1 35020 Albignasego \(PD\).](#)

9. RAPPORTI CON L'ESTERNO

9.1. RAPPORTI CON AUTORITÀ ED ISTITUZIONI PUBBLICHE ED ALTRI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI

9.1.1. RAPPORTI CON AUTORITA' PUBBLICHE

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con 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 partner 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 e nei procedure aziendali, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni,

licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc. Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza delle procedure aziendali. Nel contesto dei rapporti con le Istituzioni italiane ed estere, Gazzaniga S.r.l. si impegna a rappresentare i suoi interessi e a manifestare le proprie esigenze in maniera corretta e trasparente, nel rigoroso rispetto dei principi di indipendenza e imparzialità delle scelte della PA in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali sono intrattenuti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati e con modalità tali da garantire la correttezza del contatto.

9.1.2. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Gazzaniga S.r.l. non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

9.1.3. REGALI, BENEFICI E PROMESSE DI FAVORI

Gazzaniga S.r.l. vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, 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 soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali **non** di modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di Gazzaniga S.r.l. nel contesto di rapporti con la PA o con soggetti privati devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'OdV.

9.2. RAPPORTI CON TERZI

9.2.1. CONDOTTA NEGLI AFFARI

Il rapporto corretto e trasparente con i terzi rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società. Gazzaniga S.r.l. si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, tali dovendosi considerare le condotte che possano arrecare grave danno ad un Paese o ad

un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza. In particolare, Gazzaniga S.r.l. si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti che si sappia o si abbia ragione di ritenere che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. Particolare attenzione deve essere dedicata nel contesto dei rapporti con soggetti operanti in Paesi in cui non esiste una legislazione che tuteli sufficientemente i lavoratori con particolare riferimento al lavoro femminile e minorile accertando inoltre la concreta ricorrenza di sufficienti condizioni igienico sanitarie, di sicurezza ed incolumità dei lavoratori. Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a procedure specifiche, particolare attenzione al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico o ricezione di valori contraffatti o alterati.

9.2.2. REGALI, DATAZIONI E BENEFICI

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del responsabile. Il dipendente che riceva, prometta od esegua doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il responsabile il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia.

9.3. TUTELA DELL'AMBIENTE

Gazzaniga S.r.l. riconosce l'ambiente come un bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente. In questo ambito, la Società si propone di limitare l'impatto ambientale delle proprie attività, tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica in materia. A conferma delle intenzioni di cui sopra Gazzaniga S.r.l. intende utilizzare come linea guida lo standard ISO 14001 per una corretta gestione dell'ambiente. L'azienda promuove e sostiene il principio del miglioramento continuo, per tutti i processi aziendali ivi compresi quelli a garanzia e tutela dell'ambiente rispetto all'impatto delle attività svolte.

10. INFORMATIVA SOCIETARIA

10.1. DISPONIBILITÀ ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

Gazzaniga S.r.l., nei limiti stabiliti dalle normative vigenti fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholder nello svolgimento delle rispettive funzioni. Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli Organi Societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza. Un'esauritiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con i soci, che devono poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'impresa; con le autorità di vigilanza, gli organi di revisione contabile e di controllo interno che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo dei soci, ma di tutto il mercato.

10.2. COMUNICAZIONI RILEVANTI

Tramite le modalità e le funzioni designate nelle procedure aziendali Gazzaniga S.r.l. garantisce, a tutti coloro che sono legittimamente interessati alla conoscenza dei fatti aziendali ed alla prevista evoluzione della sua situazione economica patrimoniale e finanziaria, l'accesso alle informazioni e la trasparenza delle scelte effettuate. Con riferimento agli azionisti la comunicazione di fenomeni o situazioni rilevanti dell'attività e della prevista evoluzione aziendale deve essere effettuata puntualmente. Particolare cura e correttezza è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita della Società che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità della medesima presso società e/o banche. In proposito, procedure specifiche devono prevedere elementi di verifica e controllo, affinché le comunicazioni sociali previste per legge, le informazioni dirette ai soci o al pubblico sulla situazione aziendale e sull'attesa evoluzione economica, finanziaria e patrimoniale debbano sempre essere veritieri, privi di omissioni ed espongano fatti, ancorché oggetto di valutazioni, rispondenti al vero, in modo da non indurre in errore i destinatari delle informative.

11. RAPPORTI CON I MASS - MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

11.1. MODALITÀ DI CONDOTTA

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 o regolamentazioni adottate dalla Società nell'ambito della deliberata strategia di comunicazione. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale Gazzaniga S.r.l. deve essere comunicata ai soggetti (funzioni aziendali) responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta. La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi procedure e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

11.2. INFORMAZIONI "MARKET SENSITIVE"

È rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate. Particolare rilevanza ed attenzione deve essere, quindi, posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni inerenti a fatti che accadono nella sfera di attività dirette di Gazzaniga S.r.l. e dei propri partner non di dominio pubblico ed idonee, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente i comportamenti dei diversi stakeholder e/o competitor, che possano essere pregiudizievoli il patrimonio e l'immagine degli stessi o di terzi. La comunicazione di tali informazioni, dopo che gli amministratori od i responsabili ne abbiano autorizzato la diffusione, avverrà sempre attraverso i canali ed i soggetti definiti nell'ambito della policy dettata da Gazzaniga S.r.l. In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di "moral hazard", abuso di posizione dominante o di altra natura che abbiano quale conseguenza il deperimento del patrimonio aziendale o siano volte ad arrecare indebiti vantaggi personali o danni a terzi.

11.3. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Per le specificità e le aree di attività presidiate dall'azienda tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Gazzaniga S.r.l. sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul know-how, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad invenzioni, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali, nonché quelle contrattualmente secretate. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda, ai suoi partner/clienti e/o un indebito guadagno del dipendente. La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

12. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO.

12.1. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nelle procedure annesse, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato alle funzioni competenti la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

12.2. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dalle procedure aziendali compromette il rapporto fiduciario tra Gazzaniga S.r.l. ed i Destinatari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e delle procedure aziendali devono essere pertanto tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Gazzaniga S.r.l.: a tal fine Gazzaniga S.r.l. provvede a diffondere il Codice Etico, le procedure aziendali e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. L'azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dalle procedure annesse.

Gazzaniga S.r.l.
Via L. da Zara,1
35020 Albignasego (PD) – Italia

Phone +39 049 7351599
e-mail: info@gazzanigasrl.it