

**CODICE ETICO
DI GSM
IMPIANTI S.R.L.**

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico costituisce un allegato al Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01

Il Modello ha lo scopo di individuare appositi principi cui tutti gli esponenti aziendali (amministratore unico,, dirigenti, dipendenti, fornitori e consulenti) devono conformarsi e dei quali deve essere garantito il rispetto mediante previsione di appositi protocolli di controllo. Il Codice Etico deve essere considerato, fondamento essenziale del Modello, poiché insieme ad esso e al Piano di Prevenzione della Corruzione costituisce un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo interno della società.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello ex D.Lgs. n. 231/01 esprime i principi di “deontologia aziendale”, ai quali Gsm Impianti S.r.l. attribuisce un valore etico positivo, capace di indirizzare la propria attività verso un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza etica. Il Codice è costituito: dai principi etici che individuano i valori di riferimento che devono ispirare il comportamento di Gsm Impianti S.r.l dai criteri di condotta da utilizzare nel rapporto con tutti gli stakeholders¹ con cui Gsm Impianti S.r.l interagisce; dalla individuazione di meccanismi che supportano il sistema di controllo interno al fine di garantire una corretta applicazione del Codice.

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I principi tutti contenuti nel Codice si applicano:

a) a tutti i dipendenti senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;

¹ In economia con il termine stakeholder (o portatore di interesse) si indica genericamente un soggetto (o un gruppo di soggetti) influente nei confronti di un'iniziativa economica, che sia un'azienda o un progetto.

Fanno, ad esempio, parte di questo insieme: i clienti, i fornitori, i finanziatori come banche e azionisti (o shareholder), i collaboratori, dipendenti ma anche gruppi di interesse locali o gruppi di interesse esterni, come i residenti di aree limitrofe all'azienda e le istituzioni statali relative all'amministrazione locale.

- b) ai componenti dei diversi organi sociali;
- c) a tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con la società ;
- d) ai fornitori o, comunque, alle controparti contrattuali della società stessa ;
- e) ad ogni altro soggetto - pubblico e/o privato - che, nei rapporti con GSM IMPIANTI S.r.l., dichiara di richiamarsi al presente Codice;
- f) ad ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della Società.

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per denunce o chiarimenti e di collaborare con esso.

I soggetti apicali sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice, e a favorire l'osservanza delle norme. La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro. L'osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile.

PRINCIPI GENERALI

I valori etici fondamentali che Gsm Impianti S.r.l intende sancire e contemplare nel presente Codice Etico sono:

- 1. ONESTA'** - nell'ambito dell'attività aziendale tutti: l'Amministratore unico, i quadri, i dipendenti e i collaboratori di Gsm Impianti S.r.l dovranno ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni; gli interessi della società non potranno in nessun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a tale fondamentale principio. In tale prospettiva dovrà in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.
- 2. IMPARZIALITA'** - nell'ambito della propria attività Gsm Impianti S.r.l dovrà ispirare le proprie decisioni e scelte evitando ogni tipo di atteggiamento

discriminatorio in base a opinioni politiche, età, sesso, religione, nazionalità, interessi economici e non.

3. RISERVATEZZA – Gsm Impianti S.R.L pone massima cura per assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, acquisendo, ai sensi della normativa vigente, espressa e consapevole autorizzazione all’acquisizione, utilizzo e conservazione dei dati riservati ad essa necessari.

4. INTEGRITA’ DELLA PERSONA - Gsm Impianti S.R.L. garantisce l’integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al miglior svolgimento della prestazione lavorativa. La Società garantirà comportamenti equi e proibisce condotte volte ad indurre le persone ad agire in violazione e/o in difformità della legge, delle regole interne, del Codice Etico.

5. QUALITA’ DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI – L’obiettivo primario di Gsm Impianti S.R.L è andare oltre l’eccellenza per garantire ai dipendenti:

- Crescita per il futuro;
- Avere prospettive che vadano oltre la nostra esperienza;
- Portare avanti il miglioramento continuo in ottica cliente e prestazioni.

La missione di Gsm Impianti S.R.L è di raggiungere prestazioni eccezionali approvvigionando materiale, componenti, servizi e fabbricando profitto, fornendo la migliore qualità e servizio al nostro cliente, raggiungendo i costi previsti e l’innovazione del prodotto e del processo con i tempi assegnati.

Questo è ottenibile attraverso il miglioramento continuo, coinvolgendo tutti i dipendenti in un approccio al lavoro di squadra, generando nuove idee focalizzate e identificando piani di riduzione dei costi, sempre nel rispetto della sicurezza e delle necessità ambientali.

Gsm Impianti S.R.L è consapevole dell’attuale stato di emergenza economico del business di settore, e pertanto mette in pratica con aggressività e saggezza “azioni più audaci rispetto al passato, ad una velocità raddoppiata” per raggiungere con

certezza gli obiettivi prefissati preparandosi con fermezza all'approccio "oltre l'eccellenza". Dare priorità all'integrità e migliorare la qualità del lavoro sono le basi per tutte le azioni e comportamenti quotidiani. La maniera per raggiungere gli obiettivi è, per ogni nostro dipendente, quella di progredire ulteriormente nel lavoro di gruppo con la giusta mentalità ("mentalità positiva").

6. TUTELA AMBIENTALE – Per Gsm Impianti S.R.L l'ambiente – attività in cui opera – è un bene primario che la società si impegna a salvaguardare; a tal fine la società programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali. Gsm Impianti S.R.L si impegna al massimo rispetto dell'ambiente ed a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per la popolazione e l'ambiente. Tutto ciò nel rispetto della normativa vigente tenuto conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia;

7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI - I contratti e gli incarichi di lavoro devono sempre essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Gsm Impianti S.R.L si impegna a non approfittare di condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto Gsm Impianti S.R.L dovrà evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi impreveduti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

8. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE – Nella trattazione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nella stipulazioni di contratti siano, o possano anche potenzialmente apparire, in conflitto di interesse diverso dagli obiettivi della società, ovvero si possano avvantaggiare di opportunità. Tali soggetti devono altresì evitare di agire in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la Società.

ASSUNZIONE DI IMPEGNO DA PARTE DI GSM IMPIANTI S.R.L

Gsm Impianti S.R.L ai fini della effettiva applicazione del presente Codice, assume l'impegno a:

1. Darne ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice sarà portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dalla società o che abbiano con essa rapporti durevoli;
2. dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifiche del Codice Etico ai suoi destinatari;
3. stabilire dettagliate modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, garantendo i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
4. monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.

IMPEGNO DEI DESTINATARI

Il presente Codice Etico dev'essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra Gsm Impianti S.R.L ed i suoi collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso. Pertanto tutti i Destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente Codice Etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico :

DIRIGENTI E DIPENDENTI

Ciascun dirigente e dipendente della società deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti difforni, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori. Ogni dipendente ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli Organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice, nonché

in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del Codice Etico.

SOGGETTI ESTERNI

I comportamenti di soggetti esterni allorché interagiscono con Gsm Impianti S.R.L e che con essa intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale o comunque in maniera continuativa sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente Codice Etico. Pertanto Gsm Impianti S.R.L si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti.

PROFESSIONISTI ESTERNI

A tutti i **professionisti** quali GSM IMPIANTI S.r.l. conferisci incarichi di natura legale e / o contabile è richiesta la conoscenza dei principi e dei contenuti del presente **Codice Etico**. Tutti i **professionisti**, i loro dipendenti e i loro collaboratori sono obbligati ad astenersi da comportamenti contrari a tali principi.

VALIDITA' E DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE

Gsm Impianti S.R.L promuoverà la più ampia diffusione e conoscenza del Codice Etico tra i suoi destinatari. Il Codice è portato a conoscenza di tutti, restando tuttavia nella proprietà di società che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia. Gsm Impianti S.R.L si impegna inoltre a compiere periodica attività di aggiornamento del presente Codice Etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETA'

Gsm Impianti S.R.L considera anche i soggetti esterni all'azienda, che ne siano interlocutori ed abbiano con essa relazioni significative ed interessi in comune, come

destinatari di un'attività di coinvolgimento ai principi del presente Codice Etico, al rispetto dei quali sono contrattualmente tenuti i propri collaboratori. Pertanto Gsm Impianti S.r.l si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti,

FORNITORI

Gsm Impianti S.R.L considera i propri fornitori come *partners* non solo per la fornitura di beni e servizi, ma anche ai fini del rispetto degli obiettivi del presente Codice Etico. Pertanto la società si propone di svolgere presso di essi un'azione di coinvolgimento mediante: valutazione e qualificazione dei fornitori; elaborazione di un elenco di fornitori che tenga conto di una valutazione obbiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice Etico, e per le finalità fissate dal D. Lgs. 231/01, nei rapporti con i FORNITORI, Gsm Impianti S.R.L effettuerà procedure di acquisto idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo per l'Azienda con quella di porre tutti i FORNITORI in condizioni di pari opportunità, secondo criteri di condotta precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettosi dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile. In particolare l'impresa e i suoi dipendenti e collaboratori cui sono demandati tali incarichi osserveranno criteri di trasparenza ed oggettività nella scelta dei fornitori in possesso dei requisiti e delle qualità richieste, in modo da garantire condizioni di effettiva e libera concorrenza.

Nel caso in cui il FORNITORE, nei rapporti precontrattuali e/o contrattuali con Gsm Impianti S.R.L adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente codice, la società dovrà considerare l'opportunità di precludere con esso future collaborazioni.

CLIENTELA

Gsm Impianti S.R.L considera la propria clientela pubblica e privata come elemento fondamentale del proprio successo e garantisce la qualità delle proprie prestazioni, ispirando la propria azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza. Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice Etico, e per le finalità fissate dal D.Lgs. 231/01, nei rapporti con la clientela, Gsm Impianti S.R.L ed i suoi dipendenti e/o collaboratori manterranno condotte precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettose dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile e caratterizzate da:

- disponibilità e cortesia;
- chiarezza e completezza nelle comunicazioni;
- conformità alle norme vigenti, con esclusioni di prassi scorrette o elusive;
- tempestività nell'informativa riguardante modifiche o variazioni delle condizioni economiche o nella materiale prestazione del servizio;
- monitoraggio costante del livello di qualità del servizio prestato.

I DIPENDENTI GSM IMPIANTI S.R.L

Gsm Impianti S.R.L considera i DIPENDENTI come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale. Ciò implica che tutti i dipendenti abbiano diritto a pari opportunità all'interno della società, pur compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali. Gsm Impianti S.R.L in tale ottica ed ai fini del Sistema adottato in conformità al D.Lgs.231/'01 e in particolare ai principi del presente Codice Etico, effettuerà azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e dell'igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla privacy, e, in generale, alle

condotte che dovranno serbarsi per l'effettivo rispetto dell'etica aziendale, agevolando e sensibilizzando il team.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 16 anni (eccetto i 12 casi che legge prevede un'età più elevata) o minorenni che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici.

Nella selezione del personale si effettuano verifiche circa l'età dei potenziali lavoratori e le informazioni richieste a tutti i candidati dovranno in ogni caso improntarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato. In fase di selezione al candidato vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare Gsm Impianti S.R.L. non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.

In fase di assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale, Gsm Impianti S.R.L. fornisce ulteriori informazioni ed istruzioni su mansione, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore come da CCNL.

SVILUPPO RISORSE UMANE

Gsm Impianti S.R.L. vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona. Il personale incaricato della gestione e sviluppo del personale, è tenuto a informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dalla società e requisiti posseduti dai dipendenti

e/o in base a considerazioni di merito e ciò anche per il caso di promozioni e/o di attribuzione di incentivi. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze dei meriti e delle capacità.

La valutazione dei dipendenti coinvolge tutti i responsabili di settore e gli organi amministrativi. Gsm Impianti S.R.L si impegna – per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività aziendale e degli impegni contrattualmente assunti - ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità / paternità e in generale della cura dei figli. Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose. Gsm Impianti S.R.L si impegna ad impedire ogni forma di *mobbing* e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

DIGNITA', SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Gsm Impianti S.R.L si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente e sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona. La società si impegna inoltre a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro, e a tutelare la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

La società considera un elemento essenziale la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro; l'impresa è impegnata all'adozione di pratiche

gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 e successive modifiche (Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro) ed è completato dalle procedure di controllo stabilite dal Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/'01 di cui il presente CODICE ETICO è parte integrante.

A tali fini l. assicura:

- la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;
- l'elezione da parte dei lavoratori dei loro Rappresentanti per la Sicurezza;
- la nomina del medico competente e l'effettuazione delle prescritte visite periodiche;
- la nomina degli addetti antincendio;
- la redazione e la periodica revisione dei Piani di Sicurezza, dei Documenti di Valutazione dei Rischi; dei Piani di Emergenza e di tutte le procedure operative a tutela della sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro;
- l'adeguata istruzione e formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro in relazione alle mansioni ed attività espletate;
- l'effettuazione di oggettive verifiche ispettive interne per il controllo dell'efficacia delle procedure adottate;
- l'adozione delle migliori tecnologie e il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro.
- Il monitoraggio degli eventuali infortuni sul lavoro.

Obiettivo della società è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine la società sarà attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- L'adozione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- Una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- L'adozione delle migliori tecnologie;
- Il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- L'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

OBBLIGHI DEI DIPENDENTI - DOVERI CONTRATTUALI

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

- a. a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale nonché i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- b. ad attenersi alle disposizioni e direttive impartite dalla società e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c. ad assicurare ai superiori propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice Etico e comunque delle procedure fissate dal Modello ex D.Lgs. 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;
- d. a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi di Gsm Impianti S.R.L. una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Gsm Impianti S.R.L. si impegna a preservare ed incrementare il valore del proprio "capitale umano" attraverso la formazione professionale continua. Inoltre, Gsm

Impianti S.R.L è sensibile alla cultura della sicurezza sul lavoro, che promuove con azioni tese a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e di protezione. Gsm Impianti S.R.L nel rispetto delle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" introdotte dalla L. 190/2012 e di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 al fine di perseguire i tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione, ovvero: ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; aumentare la capacità di individuare casi di corruzione; creare un contesto sfavorevole alla corruzione; stabilisce ed attua azioni formative al fine di incrementare la sensibilità del personale sui temi dell'etica, della legalità e della lotta alla corruzione. Tutto il personale di Gsm Impianti S.R.L attribuisce la massima rilevanza ai contenuti di tali attività formative, recependole come principi essenziali nello svolgimento delle mansioni di propria competenza. Il personale, a sua volta, si impegna a collaborare per sviluppare, con scrupolo e con diligenza, un corretto rapporto di lavoro, così come ad istruire e seguire i nuovi assunti.

DOVERI DEL PERSONALE - TUTELA DELLA PERSONA

Il personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico, assicurando le prestazioni richieste. I lavoratori, a partire dai dirigenti, si impegnano ad evitare di trovarsi in situazioni di conflitto di interessi e a non accettare benefici o regalie da terzi, qualora questi non si concretizzino in mere cortesie d'uso sociale e non siano di trascurabile valore economico. In particolare, il personale di Gsm Impianti S.R.L nello svolgimento delle proprie attività, non può:

1. svolgere una funzione dirigenziale ed avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti, anche attraverso familiari e parenti;
2. prestare, senza il consenso di Gsm Impianti S.R.L, in qualità di dipendente, consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio

sindacale, la propria attività professionale a favore di società concorrenti di Gsm Impianti S.R.L

3. utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che Gsm Impianti S.R.L offre ai suoi clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore;
4. rappresentare, agire e lavorare per conto di un fornitore o di un cliente in contrasto con gli interessi di Gsm Impianti S.R.L. È proibito accettare e/o ricevere denaro o altri favori per consigli o servizi resi in relazione alla normale attività.
5. Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non attinenti alle mansioni attribuite.

Con periodicità annuale tutti i dirigenti nonché gli addetti all'ufficio del personale e all'ufficio acquisti, rilasceranno alla società una dichiarazione di insussistenza di conflitti di interesse anche a nome dei propri familiari, con la società. Utilizzo dei beni aziendali L'utilizzo di qualsiasi bene aziendale non è consentito per uso o interesse personale di qualunque genere. Ciascun dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare ciascun dipendente deve:

- A. evitare usi privati dei beni aziendali come materiali e scarti che devono essere per opportuni smaltimenti riconsegnati in sede;
- B. utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- C. evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'Azienda. Per quanto riguarda le applicazioni informatiche (ad esempio gli strumenti per l'utilizzo di internet, del servizio di posta

elettronica), ciascun dipendente è tenuto a: utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;

- D. adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- E. non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- F. non navigare su siti internet nell'orario di lavoro per fini non direttamente aziendali.

Gsm Impianti S.R.L esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e/o ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

Gsm Impianti S.R.L non ammette il compimento di molestie intese come:

- proposte di relazioni interpersonali non gradite al destinatario; subordinazione di eventi rilevanti per la vita lavorativa del dipendente a favori sessuali.

Gsm Impianti S.R.L richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a rendere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Pertanto sarà ritenuto pregiudizievole di tali caratteristiche e quindi vietato:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA

Le attività dei dipendenti devono essere improntate alla massima trasparenza, sicché ogni azione e decisione possa essere documentata e giustificata. Ogni dipendente di Gsm Impianti S.R.L è tenuto ad applicare i principi del CODICE ETICO e a promuoverne la conoscenza verso coloro – soggetti interni e/o esterni alla Azienda – con cui si intrattengono rapporti nell’ambito lavorativo.

Ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della *privacy* degli interessati.

Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell’ambito interno della società, come – a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo -: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative, proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o fatto, anche futuro e incerto, attinente la sfera di attività di Gsm Impianti S.R.L che non sia di pubblico dominio.

Gsm Impianti S.R.L fornisce servizi che si svolgono anche presso il domicilio o le sedi della clientela: pertanto ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della *privacy* degli interessati.

CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni o incarichi attribuitigli dalla società Gsm Impianti S.R.L.; il conflitto di interessi può esemplificativamente (e senza esaustività) verificarsi in situazioni in cui vi sia un interesse economico personale o un profitto o vantaggio diretto indiretto con o senza danno per la Società derivante dall’espletamento dell’attività lavorativa. E’ quindi fatto espresso divieto ai dipendenti della Gsm Impianti S.R.L di:

- accettare denaro, regalie o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d’affari con la società

- abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri all'interno della Società.

In casi dubbi o di potenziale conflitto d'interessi il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda per le valutazioni di competenza.

UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI

Tutti i dipendenti della società sono tenuti alla massima cura nell'utilizzo delle risorse degli strumenti e dei beni dell'Azienda posti nella loro disponibilità per ragioni di lavoro, evitando impieghi errati, impropri, dannosi e comunque pericolosi per se e per terzi, con obbligo di tempestiva segnalazione al proprio diretto superiore e/o al responsabile di eventuali vizi, difetti, malfunzionamenti, rischi, guasti ecc. che dovesse essere riscontrato a carico del materiale affidato o utilizzato.

I mezzi di trasporto e gli impianti devono essere mantenuti in condizioni di perfetta efficienza e condotti nel più rigoroso rispetto delle norme vigenti ai soli dipendenti autorizzati, che avranno l'onere di segnalare tempestivamente alla società qualunque eventuale variazione circa il titolo di abilitazione alla guida in loro possesso o l'impossibilità di utilizzo degli impianti e macchinari per qualunque altra causa.

E' fatto divieto ai dipendenti di servirsi di tali beni per scopi personali (salvo espressa autorizzazione) e diversi da quelli inerenti la prestazione lavorativa, ivi comprese utenze telefoniche e telematiche.

Più nel dettaglio i dipendenti che abbiano la disponibilità e l'autorizzazione all'accesso ai sistemi informatici dell'Azienda, devono seguire le buone norme e tutte le direttive di sicurezza, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

OMAGGI E LIBERALITA'

Gsm Impianti S.R.L vieta l'offerta diretta o indiretta di denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati della pubblica

amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

In particolare, in nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, si devono offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della società, a soggetti con i quali si intrattengono o si possono intrattenere rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la società. In tale eventualità è necessario essere sempre autorizzati dalla posizione definita dalle procedure, provvedendo a documentare il tutto in maniera adeguata. A tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Gsm Impianti S.R.L in ragione della posizione ricoperta, è fatto divieto di erogare o promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti o comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti, salvo, per quanto concerne le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle norme di settore in vigore.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

E' vietato ai dipendenti accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

ANTIRICICLAGGIO

Gsm Impianti S.R.L si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte di tutti i destinatari del presente codice etico (amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, e di tutte le parti con cui anche a diverso titolo Gsm Impianti S.R.L instaura rapporti).

La Società si impegna a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutte le menzionate parti, al fine di accertare la loro rispettabilità e legittimità delle loro attività prima di instaurare rapporti economici e/o di affari.

La Società ripudia qualsiasi rapporto con soggetti che si ritengano possano essere coinvolti in attività criminose di qualsiasi genere.

RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PUBBLICI FUNZIONARI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Nei rapporti con gli Enti pubblici ed i pubblici funzionari Gsm Impianti S.R.L si impegna a salvaguardare i principi e le norme del sistema adottato ex D.Lgs 231/'01 e, in particolare, del presente Codice Etico. E' espressamente vietato a tutti i dipendenti e collaboratori di Gsm Impianti S.R.L promettere o versare denaro, regalie o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi della società, anche a seguito di illecite pressioni. Il divieto si estende anche a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate. Eventuali omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche – in particolari occasioni o ricorrenze - dovranno essere autorizzati dall'organo amministrativo, essere proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi. Ogni rapporto con gli enti pubblici e i pubblici funzionari dev'essere diretto esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Gsm Impianti S.R.L A tale scopo la società si impegna ad instaurare – senza alcun tipo di discriminazione – canali prestabiliti di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali. Gsm Impianti S.R.L si impegna altresì a rappresentare gli interessi e le posizioni della società stessa in maniera, rigorosa coerente e trasparente evitando comportamenti di natura collusiva. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli

interlocutori istituzionali dovranno avvenire esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della società.

Gsm Impianti S.R.L ha adottato specifiche procedure, nel modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, al fine di prevenire la commissione di reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Ogni dipendente che giungesse a conoscenza di comportamenti difformi a quanto sin qui indicato, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio Responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organo di vigilanza.

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, la società intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, Autorità Garanti e di vigilanza, Enti pubblici, Enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici e/o soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica. Tali rapporti devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile. Non sono, inoltre, consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del Governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico o scarsissimo valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE

Nei rapporti con le Autorità Giudiziarie è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere. Nel caso in cui la Società sia parte in procedimenti giudiziari o stragiudiziali in sede civile, penale, amministrativa e tributaria, il personale della Società e chiunque agisca in nome e/o per conto della Società non dovrà in alcun modo adottare comportamenti nei

confronti delle Autorità Giudiziarie, funzionari di cancelleria o di Ufficiali Giudiziari, per indurre tali soggetti ad adottare provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della Società.

RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA

Nei rapporti con le Autorità di Vigilanza è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere. Tutti gli amministratori, dipendenti e soggetti terzi che agiscano in nome e per conto di Gsm Impianti S.R.L si impegnano ad osservare le disposizioni emanate dalle competenti Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc.).

RAPPORTI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Non è consentito ad Gsm Impianti S.R.L erogare contributi, diretti o indiretti, sotto qualsivoglia forma, né destinare fondi e finanziamenti a sostegno di organizzazioni e di movimenti politici, italiani e stranieri, di organizzazioni sindacali e di associazioni, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

L'unica deroga al suesposto divieto è rappresentato dal caso di richieste di contributi provenienti da enti, associazioni e fondazioni senza fini di lucro nei confronti delle quali, in assenza di qualsiasi conflitto di interessi, è possibile erogare contributi, sempreché in tale attività sia ravvisabile un elevato valore sociale, culturale, ambientale, di ricerca scientifica o uno scopo benefico che coinvolga un numero elevato di cittadini.

COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie della Gsm Impianti S.R.L devono essere tenute a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività,

corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che dev'essere informata ai medesimi criteri.

Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, sì da consentire agevole reperimento, consultazione e la precisa ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Nella redazione del bilancio, delle altre scritture contabili e dei documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Gsm Impianti S.R.L è fatto divieto di inserire voci non veritiere.

Ogni dipendente o collaboratore esterno di Gsm Impianti S.R.L che giungesse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio Responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i consulenti esterni alla Società dovranno invece informare il loro referente interno in Azienda o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del Codice Civile.

Ogni dipendente dovrà inoltre, se richiesto, fornire - al Collegio sindacale nonché all'Organismo di vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

Gsm Impianti S.R.L attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite gli organi di revisione, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge

TRATTAMENTO DEI DATI E DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici assegnati dalla Società deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore)

In ogni caso è vietato per qualunque dirigente e/o dipendente della Società nonché per qualsiasi soggetto che operi in nome o per conto della medesima Società accedere, per qualsivoglia finalità o utilità, senza autorizzazione ed in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché a violare i relativi limiti di accesso. Tali obblighi devono essere rispettati anche in relazione ad eventuali limitazioni di accesso al sistema informatico aziendale della Società, ove tale accesso sia di esclusiva competenza di determinati soggetti. In applicazione delle prescrizioni di legge in materia nonché delle suddette procedure e regole di condotta aziendali, nell'ottica della prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito di dati, sono previsti, in particolare, in capo a tutto il personale della Società nonché in capo ai terzi che agiscono per conto di quest'ultima:

- adeguate e periodiche attività di formazione, anche in relazione alle potenziali condotte illecite disciplinate dai seguenti articoli del codice penale: art. 615 ter/quarter/quinquies, art. 617 quarter/quinquies, art. 635 bis/ter/quarter/quinquies, art. 640 quinquies, art. 491 bis;
- idonee procedure per l'assegnazione e la gestione di credenziali di autorizzazione personali (username e password) e la determinazione di coerenti termini di validità delle medesime; idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici o telematici;
- la responsabilizzazione di ogni singolo utente in relazione alle attività di salvataggio e memorizzazione di dati;
- l'utilizzo della posta elettronica aziendale e di internet attraverso le strutture aziendali, esclusivamente e di norma per ragioni di lavoro;

- il monitoraggio e controllo, nei limiti delle vigenti prescrizioni in tema di privacy, degli accessi a siti internet e del corretto utilizzo degli strumenti informatici o telematici aziendali;
- il divieto, in generale, salvo particolari autorizzazioni determinate da specifiche ragioni di lavoro, anche tramite sistemi di blocco o limitazione automatica, della connessione, consultazione, navigazione, streaming ed estrazione mediante downloading, a siti web che siano considerabili illeciti (e quindi, a titolo esemplificativo, siti che presentino contenuti contrari alla morale, alla libertà di culto ed all'ordine pubblico, che consentano la violazione della privacy, che promuovano e/o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, riconducibili ad attività di pirateria informatica, ovvero che violino le norme in materia di copyright e di proprietà intellettuale);
- il divieto di modifica delle configurazioni standard di software ed hardware aziendale e di collegamento degli strumenti informatici o telematici aziendali a rete di connessione pubblica o privata mediante strumenti (linee telefoniche o apparecchiature wireless) di qualsiasi genere;
- divieto di alterare e/o modificare documenti informatici aventi efficacia probatoria; divieto di aggirare le regole di sicurezza imposte sugli strumenti informatici o telematici aziendali e sulle reti di collegamento interne;
- obbligo generalizzato di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società di eventuali manomissioni o atti illegali compiuti sui mezzi informatici o telematici aziendali.

PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO – ORGANISMO DI VIGILANZA

Gsm Impianti S.R.L nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, si impegna ad adottare idonee misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque

contrari alle regole del presente Codice Etico da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società.

In ragione dell'articolazione delle attività e della struttura organizzativa la Società ha adottato e, ove possibile, si impegna ad adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

La società ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo contemplanti misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice Etico ed a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Gsm Impianti S.R.L si impegna ad adottare idonee modalità di controllo interno della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la Società o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento del presente Codice Etico.

Il Controllo Interno è svolto dall' Organismo di Vigilanza deputato al controllo ed all'aggiornamento del Modello organizzativo e di gestione e del Codice Etico.

A tale organo, oltre alle funzioni di controllo interno, sono demandati anche una serie di compiti in materia di Codice Etico. In particolare:

1. diffondere il Codice presso i dipendenti di Gsm Impianti S.R.L i clienti, i fornitori, i partner, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
2. provvedere alla revisione periodica del Codice;
3. prendere decisioni in materia di violazione del Codice di significativa rilevanza, di concerto
4. con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
5. assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;

6. implementare programmi di comunicazione ai dipendenti. A tal fine l'Organismo è chiamato a conoscere: - i piani di comunicazione e di formazione etica; - il bilancio sociale;

L'Organismo di Vigilanza coopera con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nello svolgimento delle attività sopra citate, per ciò che concerne le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, a sua volta, comunica all'Organismo di Vigilanza ogni variazione del Piano di Prevenzione alla Corruzione, ai sensi della L. 190/2012, al fine di verificare se la stessa renda necessaria una revisione del presente Codice.

SANZIONI

L'osservanza da parte dei dipendenti di Gsm Impianti S.R.L delle norme del presente CODICE ETICO deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 codice civile anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nel Contratto Collettivo di categoria

Le violazioni del Codice Etico varranno come inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il mancato rispetto da parte di qualunque soggetto che agisce nell'ambito della Società – compresi i vertici aziendali e le persone non dipendenti dell'impresa - delle misure finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali potrebbe derivare la responsabilità della Società, deve essere prontamente segnalato ai soggetti ed alle strutture preposte al controllo e da queste all'organo dirigente della Società, che procederà all'adozione di adeguati provvedimenti idonei a sanzionare la violazione.

La violazione del Codice Etico da parte di componenti degli organi sociali potranno comportare l'adozione delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da collaboratori, consulenti e partner, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti e dalla legge.

Gsm Impianti S.R.L 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 presente Codice Etico ed attenersi alle procedure organizzative finalizzate a dare attuazione alle previsioni del Codice Etico.

VIOLAZIONI DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello Organizzativo qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nell'adottando Modello Organizzativo e nel presente Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento. Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla

legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In particolare, in applicazione del contratto collettivo applicato ai propri dipendenti, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a)** il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b)** le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c)** la multa non può essere di importo superiore a 4 ore di stipendio;
- d)** la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- e)** deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, che sarà nominato in corrispondenza dell'adozione del Modello Organizzativo, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne faccia richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello Organizzativo adottato.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal **C.C.L.N. per i lavoratori da imprese e società esercenti servizi ambientali vigenti e applicabili - rispetto alle violazioni del Modello come segue:**

1) il richiamo verbale, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dall'adottando Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli, ...) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

2) l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello Organizzativo o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modulo stesso;

3) La multa fino al massimo di quattro ore di retribuzione, applicabile nei casi previsti dal punto due che precede se connotati da maggiore gravità;

4) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 10 giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);

5) Licenziamento per giustificato motivo e/o giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dall'adottando Modello Organizzativo e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della società nelle misure previste dal

D.Lgs. 231/2001; E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà: - l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; - l'obbligo, con la sola eccezione del richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto: - dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, da parte dei dipendenti /dirigenti /amministratori della società l'Organismo di Vigilanza informa il Comune di Sora, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati a Gsm Impianti S.R.L da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni dall'adottando Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

DOVERE DI SEGNALAZIONE

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o del Modello di organizzazione e gestione o di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto legislativo 231/01 del Piano di Prevenzione della Corruzione, ivi compresi anche tentativi di corruzione, è tenuto a segnalarli prontamente all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in tutti i casi espressamente citati nel presente documento, per l'attivazione delle conseguenti misure previste dal presente Codice dal Modello, dal Piano ed ex lege. Con riferimento a tali segnalazioni, che devono essere preferibilmente effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail), l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente CODICE ETICO entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'organo di Amministrazione,

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento ed adeguamento dello stesso sarà approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.