

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 1 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Gabriele Group s.r.l.

Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

CODICE ETICO

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 2 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

INTRODUZIONE

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231 (d'ora in poi, per brevità, "Decreto") recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, "Enti"), ha costituito da parte del Legislatore l'attuazione della Legge delega n. 300/2000, la quale, a sua volta, ha recepito normative sovranazionali, cioè a dire la Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza) salvo che, tra le altre condizioni, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità "Modello").

1.2. Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Per l'adozione di un Modello che risulti conforme al dettato normativo, bisogna considerare le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001 elaborate da Confindustria, le quali individuano, tra le altre cose, i requisiti minimi del Codice Etico o di comportamento e del Modello, mediante la predisposizione di appositi protocolli organizzativi idonei a prevenire i reati contemplati nel decreto ed a garantire il necessario controllo dell'operato dei dipendenti della società.

Con riferimento ai protocolli organizzativi su innanzi menzionati, assume un'importanza fondamentale l'adozione di un codice etico o di comportamento che indichi i principi generali in relazione ai quali l'ente intende conformare ed ispirare la propria azione.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 3 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

1.3. Il Modello della Gabriele Group srl e le finalità del Codice Etico.

La Gabriele Group srl, gestore dell'impianto di trattamento chimico-fisico e biologico già di proprietà della ditta individuale Giancarlo Gabriele, riconoscendo l'importanza delle disposizioni contenute nel D. Lgs 231/2001 e condividendo l'orientamento del Legislatore verso una politica del lavoro eticamente orientato, ha adottato un proprio Modello Organizzativo che risulti tecnicamente conforme a quanto disposto dal Decreto e che dunque sia ritenuto idoneo in caso di eventuale vaglio delle autorità competenti.

Il presente Codice Etico (d'ora in avanti, per brevità "Codice") non costituisce altro se non la prima parte del Modello adottato dall'azienda, con ciò essendone parte integrante e contiene, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce un alto valore etico e cui intende conformare l'operato dei propri dipendenti.

I principi etici in esso contenuti, pertanto, si conformano a quanto espresso nelle Linee Guida di Confindustria nella versione più recente portante la data del 31 marzo 2008.

1.4. Destinatari del Codice Etico

Considerata l'efficacia che il Modello deve avere per superare il vaglio di idoneità così come sancito dal Decreto, il presente Codice risulta vincolante per tutti i componenti degli organismi societari (amministratori e dipendenti, inclusi i dirigenti) senza eccezione alcuna, nonché per tutti coloro i quali, pur avendo incarichi od operando all'esterno delle Società, svolgano comunque direttamente o indirettamente attività per conto delle aziende (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali "Terzi Destinatari").

L'assoluta obbligatorietà dell'osservanza dei principi contenuti nel Codice, fa sì che tutti i Destinatari siano tenuti non solo al loro rispetto, ma anche ad esigere l'altrui conformazione agli stessi. Attesa questa funzione del Codice, non è contemplato alcun comportamento difforme dai principi in esso contenuti, ivi comprese eventuali azioni che si pretendano adempiute nell'interesse delle Società ma in difformità dei principi contenuti nel Codice.

I Destinatari sono ad ogni modo tenuti ad osservare ed a far osservare i principi del Codice anche all'estero, in relazione e nel rispetto della legislazione vigente nonché delle differenze culturali, di tradizioni e costumi locali.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 4 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

L'azienda, inoltre, considera l'osservanza delle norme del Codice quale 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.

La violazione delle prescrizioni contenute del presente Codice, considerata di particolare gravità, tra l'altro, 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 all'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalle società.

1.5. La diffusione e la formazione sul Codice Etico

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione del documento a tutti i dipendenti;
- affissione dello stesso in luoghi accessibili a tutti;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet della Società e sulla intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza nominato a norma del Decreto, d'intesa con il Responsabile Qualità e Ambiente nonché il Responsabile Salute, Sicurezza e Prevenzione, predispone e realizza piani di formazione sui principi del presente Codice pianificati anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

La predisposizione di tali clausole ed il loro adeguamento agli interventi normativi intercorrenti, sarà curata direttamente dall'amministrazione aziendale.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 5 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

1.6. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è suddiviso in tre sezioni:

- i) Sezione prima, nella quale vengono esposti i principi etici generali che costituiscono il sistema valoriale cui si ispira l'attività della società;
- ii) Sezione seconda, nella quale vengono dettagliatamente disciplinate le norme di comportamento dettate nei riguardi dei soggetti, ivi inclusi i Terzi Destinatari, tenuti al rispetto del presente Codice;
- iii) Sezione terza, nella quale si espone qual è il sistema attraverso il quale le aziende intendono dare attuazione e corretta applicazione al Codice Etico, curandone altresì il costante miglioramento;

Il Codice Etico potrà sempre essere integrato o modificato, anche sulla base di suggerimenti che possano provenire dall'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE I: PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, la Società intende stabilire i principi etici di riferimento per tutti i Destinatari.

I principi di seguito elencati rappresentano i valori imprescindibili e fondamentali cui tutti i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento dell'oggetto sociale.

In nessun caso e senza deroga alcuna possono essere giustificati comportamenti in contrasto con i principi enucleati nel presente Codice, anche laddove chi li ponga in essere assuma di averlo fatto ad esclusivo vantaggio della Società di appartenenza.

I.1. Responsabilità e rispetto delle leggi

Pur volendo evitare di essere tautologici nella formulazione dei principi generali, appare doveroso sottolineare l'assoluto rispetto delle leggi e del sistema democratico costituito nel paese ove si opera da parte delle società.

Tutto il Personale della società, nonché i Terzi Destinatari, sono pertanto tenuti a rispettare la

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 6 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

normativa vigente in Italia e negli altri Stati in cui la ditta opera, ivi inclusa quella di natura non legislativa ma che funge da codice di condotta del paese considerato.

In nessun caso e senza alcuna deroga, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse delle aziende in violazione di leggi, regolamenti od usi sia nell'ambito del territorio italiano, che in quello connesso ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

I.2. Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto formale e sostanziale dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società.

Da ciò ne consegue che il Personale, nonché i Terzi Destinatari, devono ispirare la propria azione evitando situazioni anche di potenziale conflitto di interessi, cioè a dire tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia o possa essere in contrasto con gli interessi e la *mission* aziendale. Sono, inoltre, inaccettabili e dunque proibite le situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio o un profitto non dovuto da opportunità che gli si siano rese manifeste a causa od in conseguenza dello svolgimento della propria attività.

I.3. Uguaglianza ed Imparzialità

La Gabriele Group disconosce e ripudia, in ossequio al principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione Italiana, ogni forma di discriminazione basato su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Le risorse che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

I.4. Onestà

Il Personale aziendale nonché i Terzi Destinatari, debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 7 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento dell'equilibrio nel sinallagma contrattuale.

I.5. Integrità

La società non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente o al presente Codice Etico.

I.6. Trasparenza

Il principio della trasparenza implica che le informazioni diffuse dalle società siano veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, con riguardo alle relazioni da intrattenere con l'azienda stessa.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La Società si pone come obiettivo quello di utilizzare criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 8 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Sono previste apposite procedure attraverso le quali documentare le fasi di selezione e di acquisto, al fine di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta dei fornitori o partner commerciali.

I.7. Efficienza, Efficacia, Economicità

Il concetto di efficienza porta con se anche quelli di efficacia ed economicità nella gestione e nell'impiego delle risorse aziendali. L'azione della società, pertanto, mira a raggiungere i propri obiettivi attraverso piani strategici che massimizzino i profitti, custodendo le risorse ed i beni aziendali, nel pieno rispetto della normativa, soprattutto a tutela dei propri clienti e fornitori.

I.8. Concorrenza leale

La società riconosce il valore assoluto della concorrenza purché ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti dei competitor presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiarne indebitamente l'immagine né l'attività nel libero mercato.

I.9. Tutela della privacy

L'azienda si impegna a tutelare la privacy del Personale nonché dei Terzi Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza del consenso scritto dell'interessato.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei dipendenti e degli altri soggetti di cui l'azienda abbia materiale disponibilità, avviene nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati possano venirne a conoscenza.

I.10. Risorse Umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

La società attribuisce valore primario allo sviluppo professionale ed all'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, assicurando sempre il rispetto della normativa vigente in materia di diritti

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 9 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

della personalità individuale.

La Gabriele Group srl si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché ad evitare qualsiasi forma diretta od indiretta di lavoro che possa coinvolgere soggetti legati al riciclaggio di denaro con provenienza illecita, al terrorismo o allo sfruttamento personale.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, in ossequio alla normativa nazionale vigente, risultando pertanto vietata ogni forma di contratto di lavoro irregolare. Il personale assunto deve essere adeguatamente formato circa le modalità di svolgimento del proprio incarico nonché dei compiti e delle responsabilità che esso comporta.

Eventuali aumenti salariali o strumenti d'incentivazione su base premiale da attribuire ai dipendenti nonché la progressione a categorie superiori sono legati, oltre che alla normativa nazionale ed alla disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a risultati conseguiti oggettivamente apprezzabili, tra cui anche la capacità in capo al dipendente di esprimere efficacemente i principi contenuti nel presente Codice.

I.11. Rapporti con la collettività e tutela ambientale

La società riconosce alla tutela dell'ambiente un'importanza fondamentale per assicurare una crescita aziendale rispettosa del territorio.

L'impegno della società in tal senso consiste nella volontaria contribuzione allo sviluppo sostenibile del territorio, anche facendo ricorso alle più avanzate tecnologie nonché alle soluzioni industriali di minore impatto ambientale, anche laddove non vi sia una specifica previsione legislativa in merito.

La società si impegna, conseguentemente, al rigoroso rispetto della normativa a tutela dell'ambiente e rinuncia all'acquisizione di vantaggi che le possano derivare dalla violazione, dolosa o colposa, di tali normative.

I.12. Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche

L'obiettivo che persegue la società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è improntato a garantire la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

In particolare, nei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o della funzione

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 10 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

pubblica, l'azienda delega a soggetti a ciò preposti di rappresentarla e, qualora dovesse usufruire delle prestazioni di soggetti terzi, questi ultimi sono tenuti a rispettare tutte ed ogni direttiva già prevista per i dipendenti delle aziende. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, inoltre, le società si impegnano a ripudiare ogni forma di conflitto d'interessi anche potenziale o futuro.

I.13. Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici

L'azienda non eroga contributi, diretti o indiretti per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati. La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità. Ciò che possono fare le due aziende è di riconoscere contributi e liberalità esclusivamente in favore di soggetti che abbiano finalità sociali, morali, scientifiche o culturali.

I.14. Ripudio di ogni forma di terrorismo

La società ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, l'azienda si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

I.15. Tutela della personalità individuale

La società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

La società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività ed in particolar modo tra i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner, la condivisione dei medesimi principi.

I.16. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 11 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

La società persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

A tale proposito, la società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro gestione.

In seno alla propria attività produttiva, l'azienda si impegna ad adeguare il lavoro all'uomo, intendendo con ciò la migliore scelta delle attrezzature e dei metodi di produzione, al fine di evitare, per quanto possibile, che la ripetitività ed il meccanicismo di talune mansioni possano danneggiare lo stato psico-fisico dei propri dipendenti.

Pertanto, l'azienda si impegna a conseguire gli obiettivi sopra enunciati:

- a) tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica;
- b) sostituendo ciò che può risultare in qualche misura pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- c) svolgendo una compiuta e completa programmazione sulla prevenzione che tenga conto ed integri nella stessa la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- d) riconoscendo priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- e) garantendo un'adeguata formazione circa le istruzioni per lo svolgimento delle proprie mansioni ai lavoratori.

I principi sopra indicati sono utilizzati dalle due aziende ai fini della individuazione e dell'adozione delle misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I.17. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (antiriciclaggio)

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 12 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Nell'ambito dei rapporti con i consulenti, i fornitori, i partner commerciali e, in genere, con le controparti contrattuali, deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede.

Gli incarichi che dovessero eventualmente conferiti ad aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico/finanziari delle Società devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite.

E' necessario che le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti ed, in particolare, dovrà essere precisamente verificato che vi sia coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme. Sempre a tutela della trasparenza, devono essere rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la ditta intende acquisire e gli eventuali contratti c.d. *standard* devono prevedere dei criteri di valutazione delle offerte.

SEZIONE II - PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

II.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi sociali

Anche l'amministratore o chi ne fa le veci, conscio delle proprie responsabilità sia nei riguardi della ditta che dei terzi, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, è tenuto all'osservanza delle previsioni del presente Codice Etico.

A questi è richiesto:

- di tenere un comportamento che sia ispirato ai principi di integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della ditta;
- nei riguardi delle istituzioni pubbliche, dei soggetti privati, delle associazioni economiche o sociali, delle rappresentanze politiche, nonché di ogni altro operatore nazionale ed internazionale, tenere un comportamento ispirato all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza;
- di assicurare la condivisione degli obiettivi aziendali e un leale e costruttivo dialogo, affinché sia garantito anche ai singoli un contributo personale;

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 13 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

- di astenersi dal compiere qualsivoglia attività all'interno od all'esterno delle aziende che possa coinvolgere le stesse, laddove vi sia una potenziale situazione di conflitto di interesse;
- di non divulgare le informazioni delle quali si abbia notizia a causa ed in conseguenza del proprio ufficio, evitando di avvalersi della posizione ricoperta per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve garantire il segreto industriale;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il personale delle due società dal successivo par. II.2.

II.2. Principi e norme di comportamento per il Personale della Gabriele Giancarlo e della Euroservizi2000 sas di Giancarlo Gabriele & C.

Il Personale deve informare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla ditta, alla normativa vigente ed ai principi espressi dal presente Codice Etico nonché alle norme di comportamento di seguito indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

Nel dettaglio, è richiesto di:

- a) evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto;
- b) collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- c) effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste dal par. II.4 del presente Codice;
- d) segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto al par. 3 della Sezione III del presente Codice.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all'indirizzo organismodivigilanza@gabrielegroupsrl.it) che verbalmente,

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 14 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

In aggiunta alle previsioni di carattere generale sopra riportate, il Personale deve altresì rispettare i principi e le norme di comportamento di seguito indicate e riguardanti sia questioni ritenute di particolare rilevanza sotto il profilo etico, sia specifici settori dell'attività aziendale.

II.2.1. Conflitto di interessi

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con le Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse delle Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

I dipendenti della società sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. Qualora si trovino in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare eventuali situazione nelle quali egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, siano titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali. Determinano, inoltre, conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, per trarne un vantaggio indebito personale o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

II.2.2. Rapporti con le Pubbliche Autorità

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 15 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Nei rapporti intercorrenti con la Pubblica Amministrazione (tutti i soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio) il comportamento del Personale della società deve essere condotto nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, al fine di garantire che l'operato delle Società sia improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

La società vieta in modo assoluto, al Personale, di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quale che sia la finalità di detto comportamento. Qualsiasi comportamento integrante le fattispecie di cui sopra (ad eccezione di doni di modico valore ed in occasione di eventi consentiti per tradizione culturale o religiosa), sia dal lato attivo che passivo del rapporto, deve essere tempestivamente portato a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

Omaggi e atti di cortesia verso pubblici ufficiali o pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

In ogni caso, nel corso di una trattativa o di qualsivoglia altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale deve astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente, azioni volte a:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro parenti o affini;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

II.2.3. Rapporti con clienti e fornitori

Il Personale deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, nonché delle procedure interne ed, in particolare, di quelle relative ai rapporti con

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 16 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

la clientela e quelle in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

Le norme comportamentali sopra indicate sono valide, e come tali devono essere rispettate, anche in relazione ai rapporti intercorrenti con eventuali controparti internazionali.

II.2.4. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

La società favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere la massimizzazione dell'organizzazione produttiva e del benessere dei propri dipendenti. La società esige che nelle relazioni di lavoro, siano esse interne od esterne, non sia posta in essere alcun tipo di molestia o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing, che oltre ad essere esplicitamente proibita comporta l'applicazioni di gravi provvedimenti dal punto di vista disciplinare. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, integrano tali comportamenti:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere interferenze non dovute con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per motivi meramente personali. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:
 - subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
 - indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
 - proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
 - alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

II.2.5. Divieto di fumo o abuso sostanze stupefacenti o alcoliche

La società assumono quale principio fondamentale il rispetto reciproco con particolare riferimento alla sensibilità di colleghi, clienti e fornitori. Costituiscono pertanto comportamenti atti a configgere con gli enunciati principi il fatto di fumare sul luogo di lavoro, detenere, consumare,

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 17 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

offrire o cedere sostanze psicotrope o stupefacenti sul luogo di lavoro od in altri luoghi nei quali ci si trovi in occasione dell'attività lavorativa.

II.2.6. Partecipazione alle gare

In occasione della eventuale partecipazione a procedure di gare d'appalto, la società:

- agisce nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- valuta, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste;
- fornisce tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- qualora si tratti di gare di appalto pubbliche, intrattiene, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

Nel caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza occorre:

- garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

II.2.7. Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto delle società, tutti i dipendenti sono tenuti a mantenere sempre un elevato grado di professionalità.

Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento che non costituisca per loro alcun onere economico aggiuntivo.

II.2.8. Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito delle Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 18 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Fermi restando, dunque, la trasparenza e gli obblighi di informazione normativamente previsti, è obbligo del Personale delle società assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

II.2.9. Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni delle aziende ad esso affidati (materiali ed immateriali) e contribuire alla tutela del patrimonio delle società in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

E' severamente vietato al Personale della società un uso improprio dei beni assegnati e delle risorse. Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alle informazioni ed alla documentazione utile per lo svolgimento dell'attività di propria competenza.

II.2.10. Salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Personale deve, in particolare:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;
- b) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- f) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 19 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

h) a provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;

i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

II.2.11. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i partner commerciali dell'azienda ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

II.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Oltre che al Personale, il presente Codice Etico ed il Modello si applicano anche ai Terzi Destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni alla Società, che operino con essa, direttamente o indirettamente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Questi ultimi sono pertanto obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del presente Codice ed, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento (cfr., Sezione I) e delle norme di comportamento dettate per il Personale della società (cfr., Sez. II, par. 2).

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 20 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

In assenza del formale consenso ottenuto dal Terzo Destinatario al rispetto delle norme del presente Codice Etico, la società non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con esso. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo Destinatario di conformarsi pienamente al presente Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, una diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero l'applicazione di penali o, ancora, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per i rapporti contrattuali già in essere al momento dell'entrata in vigore del presente Codice Etico, le società provvedono a far sottoscrivere al Terzo Destinatario un'apposita nota informativa integrativa avente il contenuto sopra indicato.

II.4. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

Il Personale ed i Terzi Destinatari sono tenuti a dare tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, 'OdV'), quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell'ambito dell'attività delle società, di norme di legge o regolamenti, del Modello, del presente Codice Etico, delle procedure interne. E' pertanto richiesto al Personale di conoscere principi e contenuti del Codice nonché le procedure che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore gerarchico ritenute in contrasto con la legge, le procedure interne delle società, il Modello ed il Codice;
 - 2) eventuali richieste od offerte di doni (in misura eccedente a quanto già previsto nella Sez. II, par. 2.2.) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - 3) eventuali scostamenti significativi dal *budget* preventivato od anomalie di spesa;
 - 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 21 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, le aziende o i suoi dipendenti;
 - 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alle società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - 8) eventuali carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione delle aziende, così come di ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.
- B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- 9) i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili Interni nominati;
 - 10) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - 11) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - 12) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - 13) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - 14) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la ditta ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
 - 15) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 22 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo mail (all'indirizzo organismodivigilanza@gabrielegroupsrl.com) e sia per iscritto all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Gabriele Group srl, Strada Asi 4/D, 03100 Patrica (Fr).

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora questa sia identificata, non possa essere oggetto, in virtù di suddetta azione, di discriminazioni od altro comportamento atto a turbarne il godimento dei propri diritti, salvo le comunicazione che vengano eventualmente imposte dalla legge.

SEZIONE III. OSSERVANZA E CONTROLLO SULL'EFFICACIA DEL CODICE ETICO

III.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di controllo sulla corretta attuazione e l'efficacia del Modello e del Codice è affidata all'Organismo di Vigilanza monocratico nominato a mente del Decreto.

Nonostante i compiti dell'OdV siano espressamente stabiliti nel documento recante "disciplina e compiti dell'OdV, se ne elencano qui taluni, tra gli altri:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- monitorare costantemente, mediante aggiornamento in materia, le problematiche di natura etica che dovessero eventualmente insorgere nonché differenti modalità di elusione o violazione dei principi enucleati nel presente Codice e dei quali dovesse venire a conoscenza per motivi attinenti il proprio ruolo;
- assicurare la dovuta assistenza al Personale nel caso in cui lo stesso sollevi dubbi circa l'interpretazione di taluni comportamenti potenzialmente in conflitto con i principi del presente Codice;
- organizzare un compiuto programma di formazione al Personale sulle tematiche inerenti il presente Codice e le sue eventuali modifiche e/o integrazioni ;
- segnalare senza alcuna dilazione temporale ai vertici aziendali eventuali comportamenti atti a violare il Modello od il Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

III.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 23 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

Violazioni e relative sanzioni al presente Codice sono meglio tipizzate nel Sistema Disciplinare delle società, il quale è da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente Codice.

Tale Sistema Disciplinare in buona sostanza individua:

1. i soggetti interessati;
2. la tipologia delle violazioni contemplate;
3. i differenti tipi di sanzioni che le Società possono irrogare, graduati a seconda della gravità degli stessi;
4. le modalità attraverso le quali irrogare la sanzione.

Con riferimento ai dipendenti, sono previste 6 differenti sanzioni, dal richiamo verbale al licenziamento senza preavviso.

Con riguardo agli altri soggetti (c.d. Terzi Destinatari) tenuti al rispetto del presente Codice Etico e, comunque, del Modello, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico, comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida, dell'applicazione di una penale o della risoluzione del contratto.

III.3. Segnalazione di eventuali violazioni del Codice Etico

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'OdV.

Le Società hanno attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica (organismodivigilanza@gabrielegroupsrl.it), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

Gabriele Group s.r.l.	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Pagina 24 di 24	
GS 231/01 - 2017	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		Gennaio 2017	00

In aggiunta, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Gabriele Group srl, Strada Asi 4/D, 03100 Patrica (Fr).

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora questa sia identificata, non possa essere oggetto, in virtù di suddetta azione, di discriminazioni od altro comportamento atto a turbarne il godimento dei propri diritti, salvo le comunicazione che vengano eventualmente imposte dalla legge.