

*Consorzio Gamma Servizi*

# CODICE ETICO AZIENDALE

## SOMMARIO

1. PREMESSA .....	2
2. LA VISION AZIENDALE .....	3
3. LA MISSION .....	4
- Contenuti e gestione del core-business .....	4
- Le reti d'impresa .....	5
4. SISTEMA DI GOVERNO E RAPPORTI SOCIETARI .....	6
5. PRINCIPI ETICI DELLA GESTIONE OPERATIVA.....	7
- Principi etici ispiratori.....	7
- Amministrazione, organizzazione e controllo .....	8
- Personale, collaboratori e partners.....	8
- I rapporti con la P.A. ....	9
6. AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ.....	10
7. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.....	10
8. VIOLAZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	11
9. DISPOSIZIONI FINALI .....	11

## 1. PREMESSA

Il presente Codice Etico Aziendale (più oltre semplicemente C.E.) è un documento ufficiale del Consorzio Gamma Servizi, adottato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 16/12/2016 ed in vigore da tale data. Il C.E. è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali del Consorzio Gamma Servizi siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i suoi collaboratori nella conduzione degli affari e dei rapporti di lavoro per conto del Concosorzio.

Il Codice Etico si manifesta come il documento ispiratore di tutta l'attività aziendale, ed è espressione della cultura aziendale intesa come sistema di rapporti economici e relazionali. Da esso discendono infatti sia la qualità e le modalità di comportamento nei rapporti di business, sia le politiche di sviluppo, le logiche di governance interna e la cultura lavorativa in generale.

Il C.E. del Consorzio Gamma Servizi si presenta pertanto come il quadro valoriale di riferimento. All'interno della sua logica si decide, si produce, ci si relaziona, si creano reti e assi di sviluppo. Ogni attività deve avere il C.E. come riferimento profondo che esprime la vision della Direzione per uno sviluppo attento a tenere nella dovuta considerazione i principi universali di correttezza, onestà, rispetto, in un contesto in cui la concorrenza sia realmente "libera" e le modalità di gestirla realmente "trasparenti".

I contenuti del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 sono informati al rispetto dei principi sanciti dal Codice Etico.

## 2. LA VISION AZIENDALE

La realtà aziendale del Consorzio (nato nel 2000) trova le sue radici nell'esperienza precedentemente maturata per quindici anni da alcuni professionisti nell'ambito di una cooperativa di servizi consulenziali alle imprese, nata nel 1986 e sviluppatasi con il principio ispiratore della cooperazione fra soggetti per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Con la costituzione del Consorzio Gamma Servizi tale principio ispiratore ha trovato una significativa opportunità di sviluppo, allargando il concetto di collaborazione tra individui a quello di collaborazione fra imprese. La creazione di una realtà multaziendale che potesse attivare competenze diversificate avvalendosi dell'apporto delle aziende consorziate potenziò notevolmente il campo di azione del Consorzio. Tale filosofia di azione è stata negli anni ulteriormente rafforzata dalla creazione di una fitta rete di collaborazioni con partner aziendali anche non consorziati, che permettono oggi alla società di partecipare a progetti di dimensioni gestionali e finanziarie decisamente importanti.

Alla base dell'attività del consorzio ci sta pertanto la creazione di rapporti fiduciari con tutte le tipologie di collaboratori, nella convinzione che la "fiducia" non sia un atto di fede bensì una "conquista" derivante da uno stile di comportamento. Tali rapporti devono pertanto fondarsi su alcuni valori primari: rispetto delle caratteristiche costitutive e organizzative di ogni partner, chiarezza nella definizione dei contratti di collaborazione e rispetto degli impegni assunti, trasparenza nella gestione, condivisione delle modalità gestionali, crescita formativa condivisa.

L'attività del Consorzio si esplica in massima parte attraverso la "formazione finanziata", il che comporta l'assunzione di un profilo di onestà, correttezza e trasparenza nei rapporti con gli Enti finanziatori, siano essi la Pubblica Amministrazione, la Commissione Europea o i Fondi paritetici. In tal senso va letta l'attenzione continua volta a non alterare, attraverso forme lobbistiche spinte o posizioni che possano nascondere conflitti di interesse, la libera concorrenza fra imprese. La vision del Consorzio è contrassegnata dunque dalla volontà di far business in un contesto operativo di rete, caratterizzato da principi di correttezza ed onestà.

Anche nella gestione interna del personale tale vision si esplica attraverso rapporti basati sulla collaborazione, sulla condivisione e sull'assunzione di responsabilità individuale, in un contesto organizzativo gestito per progetti e dunque fortemente "orizzontale".

### 3. LA MISSION

#### – Contenuti e gestione del core-business

Il Consorzio Gamma Servizi, in quanto ente di formazione, è accreditato con alcune Regioni italiane per la formazione continua e qualificato presso alcuni Fondi paritetici. Tali accreditamenti comportano obblighi nei confronti degli Enti Finanziatori sia rispetto alla gestione operativa che economico-finanziaria, indirizzando la gestione stessa a precisi obblighi ed al rigoroso rispetto di procedure, che sono state peraltro recepite all'interno del Sistema di Qualità aziendale certificato ISO-9001. Tali direttive di lavoro non vengono dalla Direzione aziendale interpretate come mera formalità burocratica, ma come strumento per un lavoro condiviso e sempre più efficiente. Esse sono infatti normalmente orientate ad un giusto controllo dello stato avanzamento dei progetti, della loro gestione economica e della loro aderenza agli originali progetti di riferimento.

Il modello formativo di riferimento per il Consorzio prevede la definizione di metodologie e di strumenti di formazione, in termini di spazio, tempo, azione, soggetto:

Spazio: verificare gli spazi e i luoghi della formazione, al fine di garantire una gestione dell'aula aperta a più soluzioni didattiche, oltre che la sicurezza dei lavoratori messi in formazione;

Tempo: progettare la dimensione temporale in base alla formazione necessaria per un adeguato sviluppo dei contenuti;

Azione: supportare l'attività dei docenti attraverso un'adeguata analisi dei gap formativi da colmare e la proposta di metodi formativi alternativi;

Soggetto. Prestare attenzione ai prerequisiti di ingresso in base alla formazione scolastica ed esperienziale dei lavoratori, e alle attese dei lavoratori stessi.

Il modello inoltre prevede il ricorso a strumenti idonei per valutare l'effettivo raggiungimento delle competenze oggetto di intervento formativo, attraverso la valutazione dell'apprendimento che può espandersi fino alla certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo.

Punto fermo del modello formativo è la compresenza nella formazione di metodologie didattiche tradizionali (aula) ed innovative (in particolare training on the job, action learning e coaching). Si ritiene infatti che l'alternanza di queste metodologie sia indispensabile in quanto la teoria (lezione d'aula) ha bisogno di metodologie di validazione pratica per stabilizzare l'apprendimento e rafforzarne la trasferibilità, e contemporaneamente le esperienze empiriche dei metodi più innovativi necessitano di organizzazione teorica per divenire regole generali.

Occorre, in particolare assumere un'ottica centrata sui processi produttivi come driver della formazione. Si tratta quindi di rendere coerente la formazione con i processi organizzativi e produttivi. La struttura tradizionale dei corsi sembra riflettere una modalità prevalente di erogazione della stessa in un contesto ancora caratterizzato da rigidità tayloristiche, che rischiano di non corrispondere alle nuove esigenze emergenti nel nuovo mercato del lavoro. Si tratta di rendere coerenti tutte le fasi del processo formativo individuando i fattori intrinseci di efficacia formativa ed indicando con maggiore chiarezza quale sia il compito primario dell'intervento progettato:

- Innovare costantemente l'approccio ai processi d'apprendimento in base ai lavoratori in formazione:
  - ⇒ Ripensare il passaggio dall'apprendimento personale/soggettivo a quello organizzativo;
  - ⇒ Evitare il rischio di una formazione separata e staccata da processi virtuosi di LEARNING ORGANIZATION, facendo nascere il processo formativo come risposta a domande individuali costruite nell'azienda di appartenenza.
- Passare da un apprendimento per target definiti estrinsecamente ad un apprendimento personale e soggettivo che incroci in modo diverso le esigenze specifiche articolandole con l'identità dell'organizzazione. E dunque favorire:
  - ⇒ La formazione come ricerca-intervento: intesa in modo circolare e ricorsivo. Nel senso che il momento formativo diventa il modo di integrare processi che si sono attivati negli altri momenti lavorativi, che spesso sono inscindibili;
  - ⇒ Una formazione che, per essere sempre più vicina ai processi reali, debba essere prodotta insieme agli interlocutori, infrangendo le solite barriere di potere e di logiche top down;
  - ⇒ Il presidio ex ante, in itinere ed ex post dei singoli processi d'apprendimento e delle logiche che li governano:
    - Saper conoscere e gestire alcune ansie specifiche dell'allievo-adulto;
    - Fare attenzione agli stili cognitivi di partenza;
    - Agganciare gli apprendimenti all'interno di una domanda di sviluppo personale e della propria autobiografia;
    - Dare la giusta rilevanza al binomio cognizione ed emozione nel processo di apprendimento;
    - Realizzare percorsi di apprendimento capaci di "connettere" sfere di vita e sfere di saperi tecnici e personali.
- Approfondire alcune caratteristiche distintive dell'andragogia e dell'approccio relativo che ne conseguono. Si tratta di "prendere sul serio" alcune caratteristiche distintive dell'andragogia e dell'approccio relativo:
  - ⇒ Tenere in giusto conto il peso dei saperi formali e di quelli informali;
  - ⇒ Far emergere in chiave costruttiva i saperi taciti ed impliciti;
  - ⇒ Valorizzare gli apprendimenti ed i saperi artigianali.

In questa prospettiva, il modello di formazione continua adottato si propone una metodologia didattica volta a cogliere il particolare fabbisogno fondamentale che tutte le aziende hanno, quello di favorire la trasferibilità dei contenuti formativi nell'ambito lavorativo:

#### – **Le reti d'impresa**

Agire "in rete" significa, per la piccola impresa, il potersi permettere di agire da impresa grande, mantenendo la propria dimensione e la propria autonomia giuridica e patrimoniale: diventare più competitiva senza perdere il proprio business e la propria specificità.

Il lavoro in rete fra aziende (formalizzato o no in un contratto) va visto come punto di convergenza di una gestione delle risorse (umane, finanziarie, organizzative, tecnologiche) coordinata per una tensione continua all'innovazione e all'incremento di competitività.

Il legislatore, su indicazione della UE, ha voluto recepire tali istanze con l'introduzione del "Contratto di rete", introdotto nel luglio del 2009, che nasce, appunto, con la principale finalità di favorire l'aggregazione tra imprese e va ad aggiungersi ad altre forme di cooperazione esistenti (ad esempio associazioni temporanee di imprese, consorzi con attività esterna, etc.), dalle quali si differenzia soprattutto per la maggiore flessibilità sia nella definizione degli scopi e dei confini della rete, sia relativamente al grado di coinvolgimento dei partners, rendendolo attraente anche per le imprese normalmente poco propense alla collaborazione.

In tal senso il Consorzio Gamma Servizi ha operato fin dall'inizio della sua attività configurando la sua forma societaria nella *forma consortile*, e strutturando la propria organizzazione in modo dinamico e flessibile quale solo la modalità collaborativa può garantire. Il Consorzio guarda con interesse anche all'*attivazione di Associazioni temporanee di imprese*, in particolare per la presentazione di progetti di ampio respiro con numeri significativi di aziende coinvolte, o la *stipula di contratti di rete* che particolarmente bene si adattano a quegli ambiti di progettualità che richiedano competenze complementari sia in fase di progettazione che di gestione.

#### **4. SISTEMA DI GOVERNO E RAPPORTI SOCIETARI**

Sono organi del Consorzio:

- A) l'Assemblea dei consorziati;
- B) il Comitato di Gestione.

L'Assemblea è costituita solo ed esclusivamente dai consorziati "gestori" (vedi art. 10 dello Statuto) e deve essere convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione della situazione patrimoniale di cui all' art. 2615-bis C.C.

Il Consorzio è amministrato da un Comitato di Gestione (vedi art. 11 dello Statuto) ed è composto da due a cinque membri nominati dall'Assemblea dei consorziati. Il Comitato di Gestione elegge il Presidente e il Vicepresidente, e svolge un ruolo strategico di indirizzo e di coordinamento delle risorse umane, economico-finanziarie e fisiche. In merito alla gestione amministrativa, valuta con il Responsabile Amministrativo le modalità contrattuali con cui il Consorzio formalizza i rapporti con i fornitori e i clienti, verifica i flussi di cassa e i rendiconti economici periodici predisposti dal Responsabile Amministrativo, analizza annualmente ed approva il bilancio del Consorzio Gamma Servizi.

Il Presidente del Consorzio gestisce un ruolo di riferimento istituzionale e di rappresentanza verso l'esterno, in quanto Legale Rappresentante, e di riferimento organizzativo, in quanto Direttore del Consorzio stesso.

Il rapporto di potere interno al Consorzio è espresso in modo esplicito dal modello della struttura organizzativa, caratterizzata da una forte orizzontalità. Le modalità operative si

articolarono infatti su una strutturazione "per progetti", che prevede una flessibilità di ruoli e mansioni sotto il diretto coordinamento funzionale del Direttore e del Comitato di Gestione. L'interscambiabilità nei ruoli operativi è pertanto una caratteristica basilare del sistema organizzativo, volta a garantire da una parte maggior efficienza nell'erogazione dei servizi alle imprese per il passaggio lineare di informazioni e la creazione di competenze trasversali, e dall'altra ad evitare il formarsi di nicchie di saperi esclusivi e posizioni di sottopotere.

La struttura gerarchico-funzionale è pertanto esprimibile in forma matriciale, incrociando le funzioni aziendali con i progetti in corso, e inserendo all'incrocio i nominativi degli operatori interni ed esterni coinvolti, le competenze richieste e gli eventuali gap da colmare.

## 5. PRINCIPI ETICI DELLA GESTIONE OPERATIVA

### – Principi etici ispiratori

Il Consorzio Gamma Servizi opera nel rigoroso rispetto della legge e la Direzione si adopera affinché tutto il personale agisca con tale orientamento. E' richiesto da parte del personale e dei collaboratori, indipendentemente dal contesto e dalle attività svolte, un comportamento conforme alla legge e ai principi etici che regolano la comunità civile.

In tal senso, disattendere il summenzionato principio generale di comportamento esclude sia l'avvio sia la continuazione di rapporti di lavoro con personale interno o collaboratori esterni.

Tutta l'attività del Consorzio è improntata alla pratica di una gestione trasparente e, come tale, verificabile in qualsiasi momento. La gestione per progetti facilita il lavoro in team e la condivisione di obiettivi e strategie operative. In tal senso, la cura del clima aziendale deve richiedere una costante attenzione da parte della Direzione del Consorzio, in quanto solo attraverso un sistema relazionale di qualità possono essere perseguiti risultati di eccellenza. Tali principi valgono indifferentemente nella gestione dei rapporti interni tra i soci e con i dipendenti, così come nella gestione dei rapporti esterni con collaboratori, fornitori e clienti.

Il Consorzio Gamma Servizi si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari. In particolare, in riferimento alla gestione dei rapporti di lobby, concepisce tale funzione non come forma di pressione volta a creare vantaggi propri a danno della concorrenza, ma come strumento di informazione rispetto ai fabbisogni ed alle istanze della propria area di attività al fine di garantire un corretto orientamento alle reali necessità da parte degli Organismi decisori.

In sostanza il Consorzio Gamma Servizi non intende pertanto ricorrere a mezzi illeciti o "border line" per raggiungere propri obiettivi sia nei rapporti con le istituzioni, gli enti e i funzionari pubblici, sia nei rapporti con le imprese private, sia nei riguardi della collettività sia nei riguardi di dipendenti, collaboratori, partners, fornitori e clienti.

– **Amministrazione, organizzazione e controllo**

Il Consorzio Gamma Servizi osserva principi e regole di corretta amministrazione, assicurando, attraverso procedure formalizzate nel SGQ aziendale, l'adeguatezza e il corretto ed effettivo funzionamento del proprio sistema organizzativo ed amministrativo, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori.

Il Consorzio Gamma Servizi assicura la corrispondenza dei bilanci d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e la loro conformità alle norme ed ai principi regolatori. In tale logica, assicura la lecita provenienza del denaro, dei beni e delle utilità impiegate.

Il Consorzio Gamma Servizi assicura il corretto utilizzo dei propri sistemi informatico e telematico e salvaguarda l'integrità di dati, informazioni e programmi oltre che della privacy di quanti con esso operano.

– **Personale, collaboratori e partners**

Il personale dipendente del Consorzio Gamma Servizi è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e fedeltà, rispettando il Codice etico, i modelli e le regole dettati dalla Direzione, astenendosi da comportamenti contrari agli interessi dell'azienda, salvaguardando la confidenzialità, la riservatezza e il segreto delle informazioni apprese ed assicurando l'integrità ed il corretto impiego dei beni e delle risorse aziendali.

Il Consorzio Gamma Servizi, riconoscendo alle risorse umane un ruolo di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e sereno, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli. La Direzione del Consorzio considera, in particolare, l'aggiornamento formativo del personale fattore fondamentale sia per un'adeguata aderenza alle esigenze ed alle evenienze della propria attività sia per la crescita professionale degli operatori stessi, al fine di una sempre maggiore autonomia decisionale nell'operatività ordinaria.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze progettuali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, senza preclusioni di sorta che possano configurare comportamenti discriminatori. Le informazioni richieste sono pertanto strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nell'esercizio dell'attività di selezione vengono garantite opportune procedure volte ad evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta. Conseguentemente, il Consorzio salvaguarda l'attività del proprio personale da ogni perturbamento o discriminazione da parte di terzi.

Similmente, l'attivazione di nuovi contratti di collaborazione o fornitura viene condotta in base alle competenze professionali giudicate utili dalla Direzione, e particolare cura viene data nella valutazione della dirittura morale (personale e/o societaria) del soggetto interessato, attraverso l'analisi del c.v. e la presa di informazioni e referenze. Nei confronti dei propri fornitori o partner, il Consorzio Gamma Servizi provvede ad accertarsi che non siano impiegati lavoratori non in regola con le leggi dello Stato italiano (lavoratori "in nero", minori di 16 anni, cittadini stranieri con permesso di soggiorno irregolare o scaduto, etc.).

Il Consorzio Gamma Servizi assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro a tutela della salute dei propri dipendenti e dei collaboratori che usufruiscano di locali ed attrezzature del Consorzio. Adotta pertanto le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, osservando i seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- valutare i rischi connessi alle attività lavorative;
- combattere i rischi alla fonte;
- programmare la prevenzione;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Con riferimento ai rapporti economici e professionali con i collaboratori si evidenzia la valenza di comportamenti trasparenti e reciprocamente corretti, in particolare:

- nello svolgimento dell'attività i collaboratori devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse in relazione all'attività svolta per il Consorzio, o in caso di stato in essere devono farne segnalazione alla Direzione del Consorzio stesso;
- Nello svolgimento di interventi per conto del Consorzio i collaboratori devono evitare qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello del Consorzio stesso;
- Nella gestione del cliente il Collaboratore eviterà di avvantaggiarsi personalmente, per conto suo o di terzi, di opportunità d'affari connesse in modo diretto o indiretto all'attività svolta per conto del Consorzio.

Inoltre, i Collaboratori e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte consortili, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

Con la lettura e sottoscrizione del presente Codice Etico, i dipendenti e i collaboratori ne accettano per intero filosofia e conseguenti norme, astenendosi dunque da comportamenti non idonei e dalla ricerca di accordi volti a creare condizioni di vantaggio illecito proprio o per l'azienda.

#### - **I rapporti con la P.A.**

Nei rapporti con istituzioni, enti pubblici e con soggetti che esercitano pubbliche funzioni o prestano pubblici servizi il Consorzio Gamma Servizi assicura l'assoluto rispetto della

legge, dei principi stabiliti dal presente Codice etico e delle disposizioni del modello di organizzazione e gestione adottato.

Il Consorzio Gamma Servizi pertanto esclude qualsiasi comportamento della società volto a:

- attivare pratiche nei confronti di enti pubblici strumentali al conseguimento fraudolento e indebito di contributi, finanziamenti, sovvenzioni o altre erogazioni;
- promettere o elargire somme di denaro o beni o servizi di utilità diversa al fine di condizionare il corretto adempimento dei doveri dell'ufficio di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio.
- mettere in atto iniziative atte a indurre amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e terze parti in genere a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria o a rendere alla medesima dichiarazioni reticenti e/o mendaci.

Il Consorzio Gamma Servizi assicura:

- il corretto e puntuale impiego di contributi, finanziamenti, sovvenzioni e altre erogazioni di istituzioni ed enti pubblici;
- il rispetto della normativa vigente e dei principi del presente Codice Etico nei rapporti con organizzazioni pubbliche, partiti politici, associazioni et similia.

## **6. AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ**

Il Consorzio Gamma Servizi fa propria la problematica della sostenibilità ambientale e sociale, non solo assicurando il rispetto di ogni norma di legge in materia di tutela dell'ambiente e del territorio, ma anche promuovendone i principi e favorendone lo sviluppo attraverso i canali della formazione e della consulenza.

Lo smaltimento rifiuti e l'eventuale impiego di prodotti pericolosi per la pulizia dei locali e avviene nel rigoroso rispetto della regolamentazione comunale e nazionale vigente.

## **7. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

Il Consorzio Gamma Servizi si impegna a diffondere il Codice Etico a tutto il personale e collaboratori diretti ed indiretti, in quanto si reputa fondamentale la condivisione al fine del perseguimento pieno degli obiettivi del Codice stesso.

Tra i collaboratori diretti vanno intesi: docenti, collaboratori a p.iva incaricati dal Consorzio per servizi diretti al Consorzio stesso, collaboratori referenti per aziende beneficiarie, studi di servizi di consulenza e assistenza, fornitori vari di beni e/o servizi etc.

Come collaboratori indiretti vanno intesi soggetti privati, o società incaricate da una società partner o delegata per attività per conto del Consorzio.

	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Codice Etico</b></p> <p style="text-align: center;">Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</p>	<p style="text-align: right;">Rev. 0 del 16/12/2016 Pag. 11</p>
---	--	---

## 8. VIOLAZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con il Consorzio Gamma Servizi. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra il Consorzio e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite nei seguenti termini (vedi Parte Generale):

- Per quanto concerne eventuali dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato.
- I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione e, nei casi più gravi, al licenziamento.
- Nei confronti di consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, è prevista, conseguentemente al comportamento in violazione del Codice Etico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

## 9. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del Consorzio Gamma Servizi in data 16/12/2016, Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Comitato di Gestione del Consorzio e diffusa tempestivamente ai destinatari.