



Ge.Me.S.
General Medical Supplies®

**Codice etico e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex
D.Lgs.231/2001**

Valido dal 31/12/2007

Indice

Indice	2
Capitolo I - Introduzione	3
<i>I.1 Premessa</i>	3
<i>I.2 Introduzione al Codice etico</i>	3
<i>I.3 Soggetti attivi del Codice etico</i>	3
<i>I.4 Destinatari del Codice Etico</i>	4
<i>I.5 Principi etici generali</i>	4
<i>I.6 Valore del Codice Etico</i>	6
<i>I.7 Lavori preliminari</i>	6
Capitolo II – Normativa di riferimento e analisi aziendale.....	7
<i>II.1 Normativa di riferimento</i>	7
<i>II.2 Aree aziendali e fattori di rischio</i>	9
Capitolo III – Criteri di comportamento generali.....	10
<i>III.1 Sistema di gestione della qualità</i>	10
<i>III.2 Trattamento delle informazioni e tutela della privacy</i>	10
<i>III.3 Integrità e tutela della persona</i>	10
<i>III.4 Sicurezza e salute</i>	11
<i>III.5 Rapporti con il personale</i>	11
<i>III.6 Comunicazione all'esterno</i>	12
<i>III.7 Doveri dei collaboratori</i>	12
<i>III.8 Rapporti con i fornitori</i>	13
<i>III.9 Rapporti con i concorrenti</i>	14
<i>III.10 Rapporti con i clienti – Pubbliche amministrazioni – funzionari pubblici</i>	14
<i>III.11 Gestione contabile</i>	15
<i>III.12 Responsabilità amministrativa della Società</i>	15
Capitolo IV – Criteri di comportamento verso i terzi e la collettività	16
<i>IV.1 Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni</i>	16
<i>VI.2 Rapporti con la collettività (politica ambientale, iniziative no profit, sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive)</i>	16
Capitolo V – Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico e conseguenze della sua violazione.....	17
<i>V.1 Segnalazioni</i>	17
<i>V.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti</i>	17
<i>V.3 Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori</i>	17
<i>V.4 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi</i>	17

Capitolo I - Introduzione

I.1 Premessa

Il presente Codice Etico e Regolamento della Ge.Me.S. è stato proposto dall'Amministratore Unico della Società sulla base del disposto del D. Lgs. 231/01, in accordo con i consulenti legali e le altre funzioni apicali della Società.

I.2 Introduzione al Codice etico

La Ge.Me.S. General Medical Supplies S.r.l., d'ora innanzi denominata la Ge.Me.S o la Società, basa l'esercizio della propria attività al rispetto dei principi etici di seguito enunciati e farà ogni sforzo necessario al fine di informare tutta la gestione ai medesimi principi.

Nel caso, difatti, che anche solo una disposizione del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con altre disposizioni previste nelle procedure e/o nei regolamenti interni aziendali, il Codice Etico prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

Il presente Codice etico, di seguito indicato come "Codice", esprime l'insieme dei principi e delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori in ogni aspetto dell'attività aziendale ed è finalizzato a consentire la divulgazione e la condivisione di detti principi all'interno della Ge.Me.S., nonché fungere da elemento qualificativo della stessa nei rapporti con i terzi.

Il Codice è improntato ad un ideale di cooperazione che permetta un reciproco vantaggio di tutte le parti coinvolte, per cui è necessario che tutti i soggetti interagiscano con la Ge.Me.S. e tra essi secondo principi e regole ispirate dall'idea di condotta etica.

I.3 Soggetti attivi del Codice etico

La *governance* della società è, sin dai suoi esordi, affidata ad un amministratore unico nominato dall'Assemblea dei soci. Egli è il Legale rappresentante della Ge.Me.S. ed esercita i poteri a lui attribuiti dalla legge e dallo Statuto.

L'Amministratore deve, inoltre, stabilire, in ottemperanza a quanto statuito all'art.6 del D.Lgs. 231/2001, i responsabili atti al controllo della reale osservanza (Organismo di Vigilanza - OdV) a quanto di seguito disposto e sovrintendere alla irrogazione delle sanzioni nei casi di violazione dei principi etici perseguiti.

I suddetti responsabili sono tenuti, *in primis*, alla predisposizione e all'eventuale modifica del presente Codice e regolamento sulla base delle novità normative in materia, nonché ad indicare i tempi ed i modi da utilizzare per la diffusione dello stesso, tutto ciò al fine di raggiungere l'obiettivo primario del presente codice, ovvero che lo stesso ed il regolamento siano capaci di prevenire la realizzazione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

In secundis, sono tenuti ad effettuare un controllo atto al mantenimento della effettività del Modello, ovvero alla verifica continua della coerenza tra il modello istituito ed i comportamenti concreti, nonché al controllo della osservanza del Modello da parte dei soggetti passivi dello stesso e alla eventuale irrogazione di sanzioni.

A tale riguardo la Società statuisce, in assenza di una specifica indicazione da parte del D.Lgs. 231/2001, che tale responsabilità, data la ridotta dimensione aziendale, venga attribuita allo stesso Amministratore che, per lo svolgimento delle sue mansioni di OdV dei principi etici testé statuiti, si farà coadiuvare dal responsabile amministrativo e dal responsabile gestione qualità. Ove necessario, l'Amministratore potrà richiedere l'intervento di consulenti esterni esperti in materia legale o amministrativa contabile.

Per quanto riguarda la durata dell'incarico, si stabilisce che la stessa sia illimitata ma, comunque, sia condizionata alla carica di Amministratore Unico.

La revoca dell'incarico sarà consentita nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui cessi la carica di Amministratore Unico;
- b) al verificarsi di inadempimenti specifici, sia dolosi che colposi, agli obblighi derivanti dall'incarico assegnato;
- c) nei casi di impossibilità sopravvenuta.

Ove la *governance* della Ge.Me.S. fosse affidata ad un Consiglio di Amministrazione, le funzioni derivanti dal presente Codice in carico all'Amministratore saranno di diritto affidate al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1.4 Destinatari del Codice Etico

Il presente Codice definisce le responsabilità etiche e gli impegni per gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, gli agenti rappresentanti, i procacciatori d'affari, i consulenti ed i collaboratori della Società, "Destinatari" del presente Codice, nell'assunzione e nello svolgimento della propria attività lavorativa e nella conduzione degli affari.

Il personale interno della Ge.Me.S., quale che sia il livello e/o la qualifica, sarà tenuto al rispetto di quanto inserito nel presente Codice e Regolamento.

I Consulenti esterni e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di collaborazione con la Ge.Me.S. sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni inserite nel Codice che, quindi, dovrà essere portato a loro conoscenza nei tempi e nei modi più opportuni.

1.5 Principi etici generali

La Ge.Me.S. ha come primo principio indispensabile il rispetto di leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera.

1. Rispetto della legge, onestà e correttezza

La Ge.Me.S. s'impegna a eseguire la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali ed internazionali, condannando ogni forma di corruzione, collusione con attività illecite ed, in genere, qualsivoglia comportamento illecito.

I Destinatari del Codice nell'esecuzione delle mansioni e degli incarichi loro affidati devono rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti; nessun comportamento contrario, anche se motivato

dal perseguimento di un interesse aziendale, potrà considerarsi giustificato e comporterà l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della Ge.Me.S..

La Società non inizierà o continuerà a mantenere alcun rapporto con chi non intenda adeguarsi a tale principio.

2. Imparzialità

La Ge.Me.S. considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione sia interna che esterna alla Società.

La Società respinge, contrasta e sanziona qualunque atteggiamento, anche solo apparentemente, discriminatorio che riguardi nazionalità, stato di salute, età, sesso, religione, orientamenti religiosi, morali o filosofici o politici, preferenze o attitudini sessuali dei suoi interlocutori.

I Destinatari, nello svolgimento dei loro doveri professionali, devono attenersi al criterio di imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni, se non sulla base ed in considerazione di valutazioni tecnico-professionali.

3. Democraticità e rispetto dell'individuo

La Ge.Me.S. s.r.l. considera la democrazia e l'individuo, i suoi valori ed i suoi diritti quali valori intangibili e da tutelare.

La società, quindi, aborre qualsiasi atto che possa in qualsiasi modo essere equiparabile ad un atto terroristico o di eversione dell'ordine democratico, nonché i delitti di cui agli artt. 416 e 416 bis del Codice Penale (associazione per delinquere e Associazione di tipo mafioso).

I Destinatari hanno la più ampia libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, politiche, religiose o di qualsivoglia altra natura, nel rispetto delle normative e dei diritti e della dignità altrui, nonché nel rispetto dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro.

4. Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni

La Ge.Me.S. ha come principio ispiratore della sua attività quello di fornire prestazioni di elevato livello qualitativo.

I Destinatari, nello svolgimento delle loro mansioni compiute a favore della Società o per Suo conto, devono operare con diligenza, responsabilità e professionalità, utilizzando al meglio gli strumenti, le proprie competenze ed il tempo a loro disposizione assumendosi, in dipendenza del ruolo ricoperto, le responsabilità delle proprie azioni ed omissioni.

5. Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società ritiene di fondamentale importanza fornire a clienti, fornitori, Istituzioni finanziarie e, in genere, a terzi, informazioni accurate, complete e comprensibili, nel rispetto delle normative vigenti, per cui i Destinatari sono tenuti a approfondire il massimo impegno per comprendere le esigenze dei terzi e/o degli altri soggetti interni all'azienda al fine di offrire prodotti e servizi rispondenti alle esigenze loro manifestate.

6. Concorrenza leale

La Società impronta la propria attività al rispetto delle regole di leale concorrenza, che ritiene essere valore fondamentale ed imprescindibile per lo sviluppo della Società e per le esigenze del pubblico.

Per tale principio i Destinatari devono astenersi, nello svolgimento dei loro doveri professionali, dal porre in essere atti e comportamenti aventi come unico obiettivo quello di danneggiare un concorrente e non anche a conseguire un beneficio per la Ge.Me.S..

7. Immagine della Società

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori da tutelare e sviluppare in quanto patrimonio comune, anche, attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici contenuti nel presente Codice.

I Destinatari dovranno, quindi, astenersi da qualunque comportamento pubblico e/o privato che possa ledere tale immagine.

1.6 Valore del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel Codice etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti e di quanto statuito nel Regolamento aziendale interno.

L'osservanza delle medesime norme deve ritenersi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali gravanti sui collaboratori non subordinati ed i professionisti e derivanti dal rapporto di collaborazione esistente con la Società, in qualsivoglia forma con quest'ultima contratto.

Per tale motivo, tutti coloro che intrattengono e/o intratterranno con la Società un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo od anche, semplicemente di collaborazione, in qualsiasi forma contratto, sono tenuti a rispettare i precetti del presente Codice.

La violazione delle sopra citate norme costituirà inadempimento alle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

La Ge.Me.S. si impegna a prevedere ed irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice etico e del Regolamento interno vigente.

1.7 Lavori preliminari

Per l'analisi dei rischi potenziali ai principi etici enunciati nel Codice e/o alla possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, su iniziativa dell'Amministratore Unico, si è proceduto a effettuare delle interviste al Personale aziendale.

Sulla base del lavoro svolto è stato redatto il presente documento che si compone del Codice etico, del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Sistema disciplinare.

Capitolo II – Normativa di riferimento e analisi aziendale

II.1 Normativa di riferimento

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica – d’ora innanzi, per brevità, denominato il Decreto – e si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, quella del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il Decreto stabilisce un regime di responsabilità amministrativa a carico di persone giuridiche – d’ora innanzi denominate lo/gli ente/enti – che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica, autrice materiale del reato, unicamente nel caso in cui il reato sia compiuto nell’interesse e/o a vantaggio dell’ente e sia tassativamente tra quelli elencati nel medesimo Decreto.

Le persone fisiche che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, in particolare, possono essere:

- a- Persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale o persone che, di fatto, esercitano la gestione ed il controllo) che d’ora innanzi si denominano i “Soggetti apicali”;
- b- Persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali, anche senza vincolo di subordinazione.

La tipologia dei reati previsti nel Decreto si è nel corso del tempo ampliata grazie all’intervento dei legislatori europei e italiani.

La tipologia dei reati previsti ad oggi è più precisamente:

- I. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- II. Reati in tema di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori in bollo;
- III. Reati in materia societaria;
- IV. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- V. Delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi, di mutilazione;
- VI. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;

VII. Reati transnazionali;

VIII. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme anti infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

IX. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro e beni o utilità di provenienza illecita.

Tali reati vengono contemplati nei seguenti articoli di legge:

- Art. 24. Reati contro la P.A. - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- Art. 25. Reati contro la P.A. - Concussione e corruzione
- Art. 26. Delitti tentati
- Art. 25 bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25 ter. Reati societari
- Art. 25 quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25 quinquies. Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25 sexies. Abusi di mercato
- Art. 25 quater 1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Reati transnazionali ex art.10 Legge del 16 marzo 2006 Nr.146
- Art. 25 septies. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- Art. 25 octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Il novero dei reati previsti dal testo del Decreto così modificato ed integrato è sicuramente destinato ad ampliarsi ulteriormente in virtù delle ulteriori proposte di integrazione.

La Società nel proprio modello, in conformità a quanto previsto all'art.6 comma 2 del Decreto, ha previsto di procedere nel seguente modo:

- 1) individuazione delle aree all'interno delle quali possono essere commessi i reati;
- 2) individuazione di idonee procedure di gestione tese ad impedire la commissione di detti reati;

- 3) obbligo di informazione nei confronti dell'OdV nel caso di insufficienza dei modelli e/o dell'inosservanza degli stessi;
- 4) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei modelli.

II.2 Aree aziendali e fattori di rischio

Sulla base dei reati previsti ad oggi, si riporta una tabella delle funzioni aziendali in cui, per ogni funzione aziendale il gruppo di lavoro istituito ha analizzato il grado di rischio.

Area aziendale	Livello di rischio per reato (B=basso – M=Medio – A=alto)								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Funzioni principali									
Direzione	M	B	M	B	B	B	B	B	B
Amministrazione e finanza	M	B	M	B	B	B	B	B	B
Acquisti	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Logistica	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Produzione	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Commerciale	M	B	B	B	B	M	B	B	B
Ufficio marketing e congressuale	M	B	B	B	B	M	B	B	B

Funzioni di supporto:	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Personale	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Qualità	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Sicurezza e prevenzione	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Privacy	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Informatica	B	B	B	B	B	B	B	B	B

Nell'analisi svolta quando si è trattato di un'area aziendale, non si è guardato solo ed esclusivamente alle funzioni interne, ma anche a quelle esterne, per cui nell'individuazione dell'area si prescinde dai rapporti intercorrenti tra la società ed i soggetti interni ad essa (lavoratori dipendenti, agenti di commercio, consulenti ecc.).

Capitolo III – Criteri di comportamento generali

III.1 Sistema di gestione della qualità

L'Azienda ha progettato, implementato e mantiene attivo un sistema di gestione della qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001, certificato da un ente terzo riconosciuto e indipendente, periodicamente controllato e revisionato nell'ottica del miglioramento continuo. In tale contesto l'Azienda:

- identifica i processi aziendali e la loro applicazione nell'ambito di tutta l'organizzazione;
- definisce i metodi necessari per funzionamento e il controllo di tali processi;
- assicura la disponibilità di risorse e informazioni necessarie al funzionamento e al monitoraggio dei processi;
- monitora, misura e analizza i processi;
- attua tutte le azioni necessarie al miglioramento continuo dei processi.

In particolare, nel sistema vengono definite le responsabilità della Direzione aziendale, i processi di comunicazione interna ed esterna, la gestione delle risorse umane, la gestione delle infrastrutture necessarie ad ottenere la conformità ai requisiti dei prodotti aziendali (edifici, attrezzature, ambiente di lavoro), i processi di approvvigionamento, l'erogazione dei servizi.

III.2 Trattamento delle informazioni e tutela della privacy

Le informazioni ed i dati, personali e non, sono trattati dalla Ge.Me.S. nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela della privacy degli interessati. A tal fine, la Società ha adottato e mantiene aggiornate le misure di sicurezza previste dal D.Lgs. n. 196/2003 "Codice Privacy", compresa l'adozione, pur non essendovi obbligata, di un completo Documento Programmatico sulla Sicurezza, denominato DPS, per la protezione delle informazioni personali trattate dalla Società.

In particolare, la Società si impegna a:

- 1) Classificare le informazioni per livelli di criticità crescenti e adottare opportune contromisure in ciascuna fase di trattamento dei dati;
- 2) Sottoporre i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di accordi di riservatezza.

Al fine di un completo rispetto di quanto previsto nel DPS, la Società nomina dei responsabili ed incaricati al trattamento dei dati, rilasciando specifiche istruzioni scritte.

E' preclusa qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e, più in generale, sulla vita privata. Vi è il divieto, fatte salve le specifiche ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

III.3 Integrità e tutela della persona

La Ge.Me.S. si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti, collaboratori e consulenti garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo, salvaguarda i lavoratori da atti di violenza fisica, morale e/o psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento volto a discriminare o ledere la persona, le sue convinzioni e le sue preferenze.

La Società condanna ogni comportamento riconducibile all'ambito dei reati contro la libertà sessuale, con particolare riguardo alle molestie sessuali ed ai comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il dipendente e/o il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie, sessuali o anche di diversa natura, di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice e provvederà alla irrogazione delle sanzioni. Le disparità di trattamento e/o di comportamento non sono, tuttavia, considerate discriminazioni se vertono sulle oggettive caratteristiche tecnico-professionali degli individui.

III.4 Sicurezza e salute

Tutte le attività della Ge.Me.S. sono svolte nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale, di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

III.5 Rapporti con il personale

La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo del personale dipendente e non (collaboratori, professionisti, ecc.) sono effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità.

La selezione, valutazione ed assunzione del personale è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati alle necessità aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste saranno strettamente collegate alla verifica dei requisiti richiesti per il profilo professionale, nel rispetto della sfera privata. I dati raccolti saranno gestiti secondo le procedure previste dal D.Lgs. sulla Privacy.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, tra le varie forme previste dalle normative in materia. Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di retribuzione in nero.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni dipendente riceve accurate informazioni relative a:

1. Tipologia di contratto collettivo nazionale posto in essere;
2. Livello, qualifica e luogo di lavoro;
3. Data di assunzione e periodo di prova stabilito dalla normativa;
4. Piano formativo;
5. Mansioni da svolgere all'interno della struttura aziendale;
6. Regolamento aziendale;
7. Il presente Codice etico e modello;
8. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
9. Politiche inerenti i sistemi di gestione volontari adottati dall'Azienda;

10. Politiche sulla privacy.

Tali informazioni sono esaustivamente fornite a tutto il personale in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su l'effettiva conoscenza. Saranno, altresì esplicitate tutte le procedure adottate dalla Società, con particolare attenzione per quelle in materia di Informazioni privilegiate o riservate.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi e quelli posseduti dai diversi soggetti su valutazioni di merito. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza complessiva dell'azienda, è favorita la flessibilità.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere come atto dovuto prestazioni, favori personali o qualunque altra attività che configuri una violazione del presente Codice e del Modello di organizzazione.

E' promosso il coinvolgimento del personale nello svolgimento del lavoro, anche, attraverso momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il personale deve partecipare a tali momenti con spirito collaborativo e indipendente, impegnandosi a mantenere riservate tutte le informazioni acquisite. Il personale, coerentemente alle proprie mansioni, deve sempre concorrere con il proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Al fine di assicurare e di migliorare continuamente la preparazione del personale per il rispetto del principio dell'accuratezza della prestazione svolta, la Società si impegna annualmente alla redazione di un programma di addestramento del personale ed a monitorare la sua applicazione in corso d'anno.

Nel caso di riorganizzazione aziendale, inoltre, è salvaguardato il valore delle risorse umane mediante la previsione e l'attuazione di corsi di formazione e o di riqualificazione professionale e mediante il monitoraggio continuo delle mansioni affidate alle risorse.

III.6 Comunicazione all'esterno

Le comunicazioni della Società verso i terzi sono improntate al rispetto dell'informazione, in nessun caso e senza eccezione alcuna è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, nonché notizie riservate della Ge.Me.S. o notizie relative alla sfera personale di ciascun Destinatario.

Nel caso di dubbio circa il comportamento corretto da tenere o la "sensibilità" di una informazione, si invita il personale a consultare la Direzione generale e/o i responsabili della normativa sulla privacy.

III.7 Doveri dei collaboratori

Ciascun Destinatario deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi imposti dalla legge, dai contratti stipulati, dal presente Codice etico e dai regolamenti aziendali in essere, assicurando le prestazioni richieste. A tal fine, ciascun Destinatario deve conoscere ed attuare quanto in essi previsto ed è tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo.

Ogni documento sia elettronico che cartaceo è di esclusiva proprietà della Ge.Me.S. e non può essere divulgato a terzi o portato al di fuori della sede lavorativa, se non al fine dell'esecuzione delle proprie mansioni o su esplicita autorizzazione della Società.

Non deve essere tenuto alcun comportamento da parte dei Destinatari che possa mettere a rischio la credibilità e la correttezza dell'operato della Società, qualsiasi sia lo scopo o gli obiettivi da raggiungere.

Deve essere evitata qualsiasi forma di collaborazione che entri in conflitto con le responsabilità e i doveri assunti nei confronti della Società. E' dovere di tutti i collaboratori rendere noti tutti i conflitti di interesse reali o potenziali, le ipotesi di incompatibilità con eventuali altri incarichi e funzioni, e discuterli con il responsabile del proprio settore funzionale. Ciascuna attività approvata, nonostante la presenza del conflitto di interesse, deve essere debitamente documentata.

La Ge.Me.S. valuta di estrema rilevanza il rispetto dei principi di lealtà e correttezza rappresentati nel Codice etico, con particolare enfasi per gli agenti di commercio, il cui operato deve avvenire in assenza di qualsiasi tipo di conflitto di interessi e/o d'incompatibilità.

L'eventuale attività svolta in conflitto di interessi o in posizione d'incompatibilità comporta per i dipendenti quanto statuito nel Regolamento aziendale interno, per gli altri Destinatari la risoluzione di diritto del rapporto di consulenza ed il mancato pagamento del corrispettivo previsto.

Per quanto riguarda l'utilizzo dei beni aziendali è fatto obbligo ai Destinatari di operare con diligenza, attraverso procedure responsabili ed evitando utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza degli stessi, nonché danno a terzi.

Ogni Destinatario è responsabile delle risorse affidate ed ha il dovere di informare il proprio superiore con tempestività di eventuali eventi dannosi che possano anche solo manifestarsi.

Per quanto riguarda, in particolare, le applicazioni informatiche, ogni dipendente, collaboratore, consulente o Destinatario in genere non deve utilizzarle mai:

1. per inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi o offensivi;
2. con commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danneggiare l'immagine aziendale;
3. per navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi e soprattutto di pedo pornografia o di tratta di persone, nonché in siti con contenuti eversivi e/o di terrorismo.

III.8 Rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società.

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo e le stipule dei contratti devono sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto la Società ha adottato delle proprie procedure interne previste nel proprio sistema di qualità.

III.9 Rapporti con i concorrenti

La Ge.Me.S. intrattiene relazioni e rapporti con altre Società operanti nel medesimo settore e, quindi, direttamente o indirettamente concorrenti della stessa. La gestione di tali rapporti deve essere basata su criteri di correttezza e sulla base delle leggi vigenti.

III.10 Rapporti con i clienti – Pubbliche amministrazioni – funzionari pubblici

Le relazioni con i clienti sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società.

I processi di vendita devono essere improntati:

- a) al soddisfacimento del cliente;
- b) alla massima efficienza e qualità del servizio offerto;
- c) all'affidabilità del prodotto;
- d) al rispetto dei principi di buona fede, di correttezza e di lealtà.

Al fine di perseguire tali obiettivi e la massima trasparenza ed efficienza del processo di vendita, le stipule dei contratti, siano essi di vendita, di conto visione e/o conto deposito devono basarsi sempre su rapporti di estrema chiarezza e la Società ha adottato delle proprie procedure interne previste nel suo sistema qualità.

In particolare quando il cliente è una Pubblica amministrazione o soggetti incaricati di un pubblico servizio, non si deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle parti, comprese quelle dei funzionari che trattano per conto della P.A..

In ogni caso, l'agire della Ge.Me.S. deve essere improntato alla massima prudenza. A tale scopo, tutte le operazioni svolte trovano idonea rappresentazione documentale e sono adeguatamente ricostruibili e verificabili.

La Società ripudia, in ogni caso e in qualsiasi rapporto commerciale o di qualsiasi natura, ogni forma di corruzione o tentativo di corruzione di pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio.

Per il rispetto del principio appena enunciato ed irrinunciabile, non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio e/o beneficio, salvo che si tratti di doni o utilità di modico valore, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività riconducibile alla Società.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di omaggio a funzionari pubblici o a loro familiari che possa influenzare il giudizio o indurre ad ottenere un qualsiasi tipo di facilitazione. Tale norma concerne sia i regali promessi che quelli realmente offerti.

Si precisa che per regalo deve intendersi qualsiasi tipo di beneficio o utilità (offerta di lavoro, partecipazione gratuita a eventi congressuali, ecc.).

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere autorizzati e documentati secondo la prassi esistente o le procedure interne esistenti e, comunque, non essere contrari alla legge, agli usi commerciali o dal Codice etico.

Per i benefici quali, tra gli altri, la partecipazione ad eventi congressuali e simposi, non essendo possibile stabilire una soglia di “modico valore”, la Società opererà in modo tale da verificare che gli stessi vengano corrisposti secondo procedure corrette e verificabili.

Al fine di dubbi interpretativi sulla finalità degli eventi aziendali, la Ge.Me.S., In particolare, statuisce che per la partecipazione di personale sanitario – dipendente dalla P.A. – si adottino le seguenti linee guida:

- si chieda, ove possibile, l’approvazione da parte dell’Amministrazione di competenza alla partecipazione del personale sanitario all’evento e, comunque, si manifesti la propria intenzione a sostenere le spese relative alla partecipazione;
- si sostengano costi di servizi alberghieri e di viaggio contenuti rispetto alla durata e al sito previsto per l’evento;
- non si organizzi direttamente o indirettamente, ovvero, non si partecipi, sotto qualunque forma, a eventi in cui:
 1. gli aspetti turistico ricreativi prevalgano su quelli tecnico scientifici;
 2. le spese di ospitalità e di viaggio siano estese agli accompagnatori degli invitati, tranne nel caso in cui i costi aggiuntivi non siano trascurabili o gli ospiti si facciano carico di questi ultimi.

Nel caso di donazioni in denaro o in attrezzature, la Società predisporrà, altresì, una procedura atta a rendere chiare le sue motivazioni e, accettata la donazione da parte dell’ente ricevente, predisporrà tutto quanto necessario perché la stessa sia fatta secondo le disposizioni di legge in materia di donazioni.

III.11 Gestione contabile

Tutti i fatti di gestione devono essere adeguatamente documentati, al fine di fornire una rappresentazione contabile che rifletta la natura e la sostanza di ciascuna operazione, secondo le prescrizioni delle leggi, e dei regolamenti e della buona pratica contabile.

Al fine di prevenire possibili attività corruttive, la Società pone massima rilevanza al controllo dei flussi contabili e finanziari che si dispone vengano gestiti da più soggetti secondo il principio di separazione delle funzioni.

III.12 Responsabilità amministrativa della Società

La Ge.Me.S. si impegna ad evitare che soggetti appartenenti alla propria organizzazione aziendale possano porre in essere attività che prefigurino illeciti penali specificatamente elencati nel D.Lgs. n.231 del 08 giugno 2001 (corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato, ecc.).

Capitolo IV – Criteri di comportamento verso i terzi e la collettività

IV.1 Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La Società non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite cessione di strutture, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

La Ge.Me.S. non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio, a sindacati, associazioni a tutela dei consumatori); è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- 1) che la finalità sia riconducibile agli obiettivi della Ge.Me.S.;
- 2) destinazione chiara e documentata delle risorse impiegate;
- 3) espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti.

VI.2 Rapporti con la collettività (politica ambientale, iniziative no profit, sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive)

La Ge.Me.S. pone la massima attenzione al rispetto degli interessi della collettività e considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti e, quindi, da tutelare e da difendere. Per tali ragioni, pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi.

La Società può erogare, ove ne ravvisi l'opportunità, contributi e sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive nel rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

Nella selezione delle iniziative, la Società e tutti i Destinatari sono tenuti ad evitare qualunque forma di conflitto di interessi di ordine personale o aziendale; e deve tenere conto della loro originalità ed efficacia.

Capitolo V – Vigilanza sull’applicazione del Codice Etico e conseguenze della sua violazione

V.1 Segnalazioni

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà essere prontamente segnalata, al superiore gerarchico che dovrà informare, tempestivamente per iscritto, l’Organo di Vigilanza.

La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni che siano fatte in buona fede.

La Ge.Me.S. ripudia ogni forma di delazione finalizzata esclusivamente a screditare e/o danneggiare la persona segnalata senza che ricorrano i presupposti alla base della segnalazione.

V.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali ad opera dei dipendenti costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto del Regolamento interno aziendale, alle normative specifiche in materia ed a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate in base alla loro gravità.

L’accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte.

V.3 Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori

In caso di violazione del presente Codice da parte di dirigenti e amministratori, la Società sarà tenuta a valutare i fatti ed i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni dei prestatori di lavoro ex articolo 2104 c.c..

V.4 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

Ogni comportamento che violi delle previsioni del Codice Etico, posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati con la Ge.Me.S. da un rapporto contrattuale, non di lavoro dipendente, potrà determinare la risoluzione del rapporto di lavoro in essere; fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

Ge.Me.S. s.r.l.
L’Amministratore unico
Mariano Cacioppo