

*Ai sensi dell'art. 6 commi 2 e 3 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche  
prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300")*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10/10/2012*

## **1. INTRODUZIONE**

Fachini Gears S.p.a. è una società avente ad oggetto la progettazione e costruzione di organi per la trasmissione del moto quali riduttori, ingranaggi, giunti di collegamento e, più in generale, l'intero ambito della riduzione di velocità e della meccanica applicata alle macchine. Nel corso della sua ultracentenaria storia, seppur sotto differenti denominazioni sociali succedutesi nel tempo, l'azienda Fachini si è sempre distinta per la correttezza e la professionalità della propria governance, che, unitamente alla competenza del personale produttivo ed alla varietà, qualità ed affidabilità delle proprie produzioni, hanno consentito alla società di accreditarsi finanche a livello internazionale. Il processo di capillare penetrazione nel mercato nazionale ed internazionale ha altresì beneficiato del perseguimento, da parte della governance, degli ulteriori valori indispensabili non soltanto al conseguimento, ma anche e soprattutto al mantenimento di uno standard qualitativo assoluto e del più elevato grado di feedback, quali dinamismo strutturale, progettuale e produttivo, nonché costante formazione ed aggiornamento del personale a qualsivoglia livello. A corredo ed integrazione di tutto quanto sopra, per quanto di sua competenza e facoltà, Fachini Gears S.p.a. si è sempre adoperata a ché ogni singolo soggetto componente la società o dalla stessa incaricato rispettasse, nell'assolvimento delle proprie funzioni, in primis le vigenti normative di diritto e, del pari, le procedure aziendali ed i regolamenti interni, a loro volta conformati alle disposizioni ordinamentali.

### **1.1. Principi ispiratori del "Codice Etico"**

Stante il carattere di assoluta inderogabilità che la governance attribuisce non soltanto alle norme imperative, ma finanche a quelle di natura etica, è imprescindibile che le norme di cui al presente "Codice Etico" (di seguito il "Codice") guidino ed ispirino la condotta di tutti i dipendenti, collaboratori ed agenti operanti a qualsivoglia titolo in nome e per conto della Società. All'uopo, nonché ai fini del rispetto dei principi di onestà, integrità, correttezza e trasparenza, ogni singolo soggetto riconducibile alle suindicate categorie ha preso visione del presente Codice, offrendone integrale accettazione.

## **1.2. Conformità alle leggi ed ai regolamenti**

I soggetti di cui sopra sono inderogabilmente tenuti al rispetto delle normative vigenti, delle procedure aziendali e dei regolamenti interni, nonché ai principi etici tutti in precedenza richiamati, nonché a rendersi ed a mantenersi edotti, conformemente al proprio ambito di competenza ed alla propria collocazione nell'organigramma aziendale, circa le disposizioni di legge afferenti le rispettive attività, nonché delle conseguenze, legali e disciplinari, scaturenti dalla violazione delle stesse.

Laddove la composizione dei richiamati principi non consenta al singolo soggetto di individuare la condotta più idonea da adottare, quest'ultimo sarà tenuto a consultare i suoi immediati referenti secondo la propria collocazione nell'organigramma aziendale.

## **1.3. Ambito di applicazione del codice etico**

Il Codice individua le condotte che i soggetti destinatari, segnatamente i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e consulenti esterni sono tenuti ad assumere, il tutto al fine di:

- esercitare l'impresa nel rispetto delle leggi e dei regolamenti amministrativi vigenti dello stato in cui insiste la sede legale, nonché di quelli in cui la Società, seppur occasionalmente, potrà operare;
- perfezionare ogni operazione e transazione nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza;
- prevenire la perpetrazione di illeciti e reati, in particolare di quelli riconducibili alle fattispecie contemplate dal D. Lgs. n.231/2001 e successive modificazioni.

Il rispetto del presente Codice costituisce onere e dovere a carico di tutti i soggetti in precedenza enumerati, i quali sono tenuti ad esigerne il rispetto sia nei rapporti interni, sia da parte dei terzi che intrattengano rapporti con la Società, adottando direttamente condotte correttive e/o provvedimenti, laddove la collocazione nell'organigramma aziendale lo consenta o, in difetto, procedendo a tempestiva segnalazione di ogni violazione al proprio referente.

## **1.4. Protezione dei diritti e delle risorse**

I soggetti di cui in precedenza sono tenuti alla piena e corrente conoscenza, relativamente al proprio ambito di competenza, dei diritti e degli obblighi in capo alla Società, nonché alla custodia ed alla conservazione dei beni, al corretto utilizzo degli stessi ed alla tutela delle risorse che la Società affiderà loro ai fini dello svolgimento della propria funzione, il tutto in conformità con le disposizioni vigenti, nel rispetto dei rapporti di correttezza e trasparenza con la Pubblica Amministrazione e con i terzi, nonché ai fini del perseguimento dello scopo sociale. Ogni fattispecie lesiva, anche in via ipotetica, degli interessi di cui sopra dev'essere oggetto di tempestiva segnalazione alla governance, a che possano assumersi le necessarie iniziative a tutela.

## **2. PRINCIPI DI CONTROLLO E MODELLI ORGANIZZATIVI**

### **2.1. Principi generali**

La governance, debitamente coadiuvata da consulenti esterni, ha proceduto all'individuazione delle fattispecie di reato che potenzialmente potrebbero scaturire dall'esercizio dell'attività d'impresa, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01. Onde agevolare il perseguimento del suindicato scopo, ogni operazione e/o transazione dovrà essere uniformata a criteri di correttezza, coerenza, congruità e tracciabilità, nonché corredata da puntuale e dettagliato riscontro documentale, anche informatico, al fine di consentirne la verifica e la ricostruzione in qualsivoglia momento. A tal proposito, il trattamento dei dati sensibili che eventualmente verranno a conoscenza della Società saranno trattati ai sensi del D.L.gs n. 196/2003.

La governance ha altresì previsto procedure gestionali e disciplinari interne, al fine di garantire il principio della separazione delle rispettive funzioni (di attuazione e di controllo) e di circoscrivere ed individuare, nell'ipotesi di violazioni, l'ambito di eventuali responsabilità, il tutto come da separato modello organizzativo contemplante anche il relativo sistema sanzionatorio. All'uopo, l'attribuzione di poteri autorizzativi e di manifestazione della volontà in nome e per conto della Società è stata di volta in volta delineata in ragione dell'ambito di competenza

del singolo soggetto e delle responsabilità organizzative rispettivamente assegnate. Per quel che concerne la tenuta delle scritture sociali, il personale amministrativo deputato alla redazione del bilancio o di altra documentazione contabile sarà tenuto alla massima trasparenza e collaborazione, al fine di redigere una situazione economico-contabile-patrimoniale-finanziaria assolutamente aderente al dato reale. L'ipotesi di violazione dei principi del presente codice e delle norme di cui al separato modello organizzativo, nonché delle disposizioni di legge ivi richiamate comporterà l'applicazione, a carico del trasgressore, di sanzioni la cui gravità sarà commisurata all'entità della violazione stessa.

Nell'ipotesi di violazione perpetrata da un lavoratore subordinato, qualora la violazione stessa risulti di massima gravità, la sanzione potrà consistere finanche nell'interruzione, da parte della società, del rapporto di lavoro, fatto salvo il diritto, in capo alla Società, di esperire la tutela risarcitoria nelle competenti sedi.

Qualora la violazione delle norme di cui al presente codice e di cui al separato modello organizzativo sia posta in essere da un collaboratore della società, la sanzione consisterà nella risoluzione del rapporto di collaborazione, fatto salvo il diritto, in capo alla Società, di esperire la tutela risarcitoria nelle competenti sedi. Nei confronti dei membri del consiglio di amministrazione e dei sindaci, ferma restando la normativa di cui agli artt. 2392 e ss. c.c. e 2408 e ss. c.c. in tema di azione di responsabilità nei confronti degli organi amministrativo e di controllo, l'accertamento della violazione di norme di cui al presente codice ed al separato modello organizzativo comporterà de plano la sospensione dall'ufficio ricoperto.

## **2.2. Organismo Di Vigilanza**

Per la completa osservanza ed interpretazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati, la Società ha provveduto ad istituire, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 07/03/2011, apposito Organismo di Vigilanza, ricoperto da uno o più soggetti in possesso delle necessarie qualifiche professionali. L'Ufficio in questione ha durata triennale, con facoltà, in capo alla Società, di rinnovo alla scadenza. L'O.d.V. è tenuto allo svolgimento del proprio incarico al netto di vincoli e/o subordinazioni in merito alle modalità di assolvimento, tuttavia relazionando al Consiglio di Amministrazione, che successivamente riferirà al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci, con cadenza al massimo semestrale la propria attività. Oggetto della funzione sono:

- la predisposizione del presente Codice Etico e del separato Modello Organizzativo, nonché la periodica revisione ed il costante aggiornamento, ove necessario, degli stessi, al fine di garantire ai suddetti codice e modello organizzativo una strutturale coerenza con l'evolversi dell'esercizio dell'attività di impresa e con le eventuali novelle legislative;
- la verifica in ordine all'effettivo esercizio, da parte della governance, del potere-dovere di controllo in ordine al rispetto, da parte di tutti i soggetti operanti in nome e per conto della società, dei richiamati codice e modello organizzativo, nonché circa la concreta comminazione ed esecuzione delle relative sanzioni nell'ipotesi di accertamento di violazioni.

Al fine di un puntuale esercizio delle proprie attribuzioni, l'O.d.V. potrà liberamente accedere a sua discrezione ai locali, tanto amministrativi, quanto produttivi, della Società, nonché indire riunioni con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il Consiglio di Amministrazione, con il Collegio Sindacale, nonché con l'Assemblea dei Soci, sia congiuntamente che disgiuntamente; dei suddetti accessi e riunioni saranno redatti verbali sottoscritti da tutti i partecipanti, tenuti in apposito libro.

## **3. RISORSE UMANE**

Un corretto, quanto fruttuoso perseguimento dello scopo sociale ed un virtuoso, quanto proficuo esercizio dell'attività d'impresa non possono prescindere da una costante valorizzazione delle risorse umane di cui la Società dispone. Pertanto, al fine di:

- garantire la tenuta e, laddove le condizioni lo consentano, l'incremento dei livelli occupazionali;
- collocare la Fachini Gears S.p.a. sul mercato in una posizione di vertice, nonché di preservare tale collocazione;
- offrire all'utenza finale uno standard qualitativo di assoluto valore, sia per quanto concerne la produzione e la

distribuzione del prodotto, sia per quel che inerisce l'assistenza after market;

- strutturare un ambiente di lavoro in cui dirigenti, dipendenti amministrativi e produttivi e collaboratori esterni possano rendere al meglio delle proprie capacità in un clima di serenità e di realizzazione collettiva e personale, il tutto nel pieno rispetto delle normative in materia di lavoro e di diritto sindacale, la società si impegna, nel rispetto dei criteri di meritocrazia e di pari opportunità, a sviluppare le competenze, le capacità ed il talento di ciascun soggetto operante nel suo alveo, sia mediante costante aggiornamento della formazione del personale, sia tramite creazione di attività extra-lavorative, ricreative e/o sportive, idonee a favorire la genesi di un consenso produttivo collaborativo e solidale.

### **3.1. principi generali**

Il perseguimento degli obiettivi di cui al paragrafo 3) è imprescindibilmente connesso, sin già dal momento della selezione:

- al rispetto della dignità e della personalità di ciascun individuo, in spregio a qualsivoglia discriminazione e/o abuso, siano essi scaturenti da ragioni inerenti il credo religioso, l'appartenenza politica e/o sindacale, la lingua, il sesso, l'orientamento sessuale e l'abilità diversa;
- alla garanzia, per ciascun soggetto, alla ricezione di una formazione adeguata alla posizione ed al ruolo ricoperti;
- alla definizione di ruoli, responsabilità, deleghe, nonché alla disponibilità di informazioni in misura proporzionale alla natura delle proprie attribuzioni, ai fini di un corretto esercizio delle stesse;
- ad un esercizio, da parte dei soggetti ricoprenti cariche recanti responsabilità dei confronti di dipendenti e/o collaboratori sottoposti, dei propri poteri e delle proprie attribuzioni conformi alle norme di diritto, al buon senso, nonché a criteri di prudenza ed avvedutezza;
- alla predisposizione di un sistema di comunicazione interna fondato su veridicità, trasparenza e chiarezza espositiva;
- ad un uso corretto e discreto dei dati personali;
- all'adeguatezza dei luoghi di lavoro agli standard sanitari e di sicurezza più elevati, a tutela di tutti i soggetti che ne usufruiscono.

I rapporti tra i soggetti operanti, a qualsivoglia livello, nell'alveo societario devono inderogabilmente essere improntati a principi di civile convivenza, nonché ad onestà intellettuale, correttezza, lealtà, reciproco rispetto, equità, uguaglianza, solidarietà e, non da ultimo, professionalità, significandosi sin da ora che la disattenzione dei sopracitati principi, in special modo di quello di uguaglianza, sarà classificata quale violazione di particolare gravità.

### **3.2. Valorizzazione professionale e formazione**

Ai fini dell'assunzione, della collocazione e del percorso di carriera del personale aziendale rileveranno, al netto di qualsivoglia forma discriminatoria, esclusivamente il possesso e la misura delle capacità professionali ed umane necessarie all'esercizio delle attribuzioni di competenza. La Società contribuirà alla formazione e alla crescita del proprio personale mediante la periodica creazione di opportunità di arricchimento professionale ed umano, nonché di corsi di aggiornamento ed incremento cognitivo, al fine di creare un ambiente di lavoro sempre stimolante e gratificante, nel quale ciascuno possa sviluppare al meglio il proprio potenziale.

### **3.3. Pari opportunità**

Nessun comportamento discriminatorio sarà posto in essere dalla governance per quanto concerne l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione nella carriera; né tantomeno la governance consentirà ad alcun componente a qualsivoglia titolo della compagine aziendale l'adozione dei suddetti comportamenti discriminatori, che verrebbero qualificati come violazioni di particolare gravità.

## **4. ETICA DI COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI**

### **4.1. Principi generali**

La selezione di terzi quali consulenti, agenti, fornitori, distributori e collaboratori a vario titolo avverrà previa verifica in ordine all'integrità, all'affidabilità, alla compatibilità delle figure professionali con i principi e le norme di cui al presente codice ed al separato modello organizzativo ed alla funzionalità dei soggetti al perseguimento dello scopo sociale. Nell'instaurazione e nella gestione di rapporti con soggetti terzi, di natura pubblica e/o privata, sarà segnalato, rilevato e sanzionato qualsivoglia comportamento illecito, scorretto o, comunque, improprio.

### **4.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

L'instaurazione e la gestione dei rapporti con soggetti giuridici di natura pubblica sarà prerogativa esclusiva della governance, nonché dei dirigenti in tal senso espressamente autorizzati, nonché, solo ed esclusivamente ad hoc, degli ulteriori soggetti all'uopo delegati, dalla governance o dai dirigenti in ragione della rilevanza del singolo rapporto e/o incombente; l'intrattenimento dei suddetti rapporti da parte di soggetti sforniti dei sopracitati poteri costituirà violazione di particolare gravità. I soggetti autorizzati, ivi compresa ed in special modo la governance, saranno tenuti all'intrattenimento dei rapporti con soggetti pubblici nel rispetto delle norme di diritto, oltre che delle disposizioni di cui al presente codice ed al separato modello organizzativo, nonché ad astenersi da qualsivoglia condotta equivoca o, comunque, impropria; del pari, i soggetti che nell'ambito di uno o più rapporti ritengano di versare in situazione conflittuale di interesse debbono renderne edotta la governance, a ché quest'ultima provveda alla loro sostituzione per quello specifico rapporto. A scopo preventivo, la Società ha predisposto adeguato sistema normativo e sanzionatorio, per il quale si rimanda al separato modello organizzativo. Sinteticamente, in questa sede si richiama l'obbligo, dettagliatamente disciplinato in sede di separato modello organizzativo, di astensione dall'elargizione di qualsivoglia elargizione ad esponenti di soggetti giuridici (persone fisiche e/o giuridiche) di natura pubblica, eccezion fatta per le donazioni effettuate a beneficio di enti no-profit aventi scopo benefico, donazioni che, in ogni caso, dovranno regolarmente essere ascritte in bilancio e nelle ulteriori scritture contabili. Con riferimento a finanziamenti, erogazioni e contribuzioni di natura pubblica gravati da vincolo di destinazione, qualunque soggetto operante in nome e per conto della Società sarà tenuto inderogabilmente al rispetto del sopracitato vincolo di destinazione, in difetto perpetrandosi una violazione di particolare gravità, al pari di qualunque condotta produttiva di danno a carico della Pubblica Amministrazione e/o integrativa di fattispecie penalmente rilevante.

### **4.3. Rapporti con i fornitori**

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi costituiscono prerogativa del personale dirigenziale ed amministrativo all'uopo espressamente deputato, il quale, ai fini dell'instaurazione delle partnership commerciali, effettuerà valutazioni obiettive circa integrità, affidabilità, competitività ed economicità dei potenziali partners. Il personale in tal senso deputato dovrà astenersi da qualsivoglia condotta derogante i sopracitati criteri, a salvaguardia dei principi di efficienza ed economicità dell'attività esercitata. Il rapporto con i fornitori deve fondarsi su integrità, correttezza, collaborazione e buon senso, adoperandosi, nell'ipotesi di insorgende controversie, al fine di un bonario componimento e della conservazione del rapporto commerciale, il tutto ove compatibile con la giusta tutela dei diritti, degli interessi e del patrimonio della Società, delle garanzie del ceto creditorio, nonché con il rispetto degli standard qualitativi assoluti che la Fachini Gears S.p.a. offre ed intende continuare ad offrire ai propri utenti finali. Nell'ipotesi di impossibilità di conseguire bonariamente quanto sopra auspicato, la governance valuterà l'esperimento della tutela giudiziaria nelle sedi di volta in volta competenti.

### **4.4. Rapporti con altri operatori**

I rapporti con operatori concorrenti nel medesimo settore di mercato saranno improntati alla massima correttezza ed all'integrale rispetto delle normative in materia di leale concorrenza. In ragione di quanto sopra, la Società ha inteso regolamentare, come succintamente accennato nel prosieguo e compiutamente enumerato nel separato modello organizzativo, lo svolgimento dell'attività promozionale, sia dell'azienda che del marchio.

#### **4.5.1 Conferimento di incarichi e consulenze**

In ragione dell'elevato grado di specificità caratterizzante il settore promozionale, la Società si avvarrà di consulenti altamente qualificati in materia. La governance non pone alcun limite soggettivo, rilevando, ai fini dell'elezione dei singoli consulenti, esclusivamente l'integrità e la correttezza di questi ultimi, nonché la loro qualifica professionale. Al pari di ogni altro settore afferente l'esercizio dell'attività di impresa, ogni eventuale incarico potrà essere conferito esclusivamente dalla governance o da soggetti da quest'ultima all'uopo deputati, in forma scritta recante puntuale specificazione circa la tipologia, la quantità e lo standard qualitativo del prodotto/servizio richiesto, il corrispettivo offerto, le modalità di pagamento proposte ed il termine di consegna del prodotto/servizio commissionato.

#### **4.5.2 Attività di rappresentanza**

Nell'alveo di una corretta e proficua attività promozionale, la coltivazione delle pubbliche relazioni potrà concretarsi anche nell'organizzazione di eventi intrattenitivi-ricreativi, in particolar modo in prossimità di festività percepite come tali dalla maggioranza della collettività o finanche dal singolo cliente, laddove ciò possa portare lecito e legittimo giovamento all'esercizio dell'attività aziendale. Al fine di quanto sopra, l'organizzazione di eventi in tal senso dovrà essere disposta ed autorizzata esclusivamente dalla governance, la quale stabilirà il volume ed il contesto organizzativo dell'evento, il budget ad esso destinato, i partners commerciali da partecipare e quale area del personale dovrà essere presente in quanto più idonea per competenza funzionale.

#### **4.5.5 Rapporti esterni**

Eccezion fatta per i dati la cui diffusione è necessaria per lo svolgimento delle suddette attività promozionali, tutti i soggetti operanti in nome e per conto della Società sono tenuti ad astenersi dal diffondere a qualsivoglia ulteriore informazione inerente la Società, cui sin da ora si attribuisce il carattere della riservatezza.

### **5. FINANZA E AMMINISTRAZIONE**

L'amministrazione e la gestione economico-contabile-finanziaria della FACHINI GEARS S.P.A. Società è inderogabilmente uniformata ai principi di trasparenza, correttezza, veridicità ed economicità. In ossequio a quanto sopra, le scritture contabili devono costituire riflesso formale e sostanziale di ogni operazione, di carattere sia ordinario che straordinario, posta in essere dalla Società, qualificandosi sin da ora qualsivoglia discrepanza tra il dato contabile e quello reale quale violazione di particolare gravità ascrivibile al/i soggetto/i all'uopo deputato/i. Per ciò che concerne le corresponsioni di emolumenti in favore di terzi collaboratori della Società, il personale amministrativo deputato alla liquidazione degli emolumenti suddetti è tenuto alla verifica della conformità degli stessi con le vigenti tariffe della categoria professionale di appartenenza del richiedente, nonché dell'effettività dell'attività per cui si richiede la liquidazione delle spettanze, con l'obbligo, laddove sussistano dubbi, di relazionare compiutamente la governance, a ché quest'ultima assuma le determinazioni del caso. Relativamente agli ordinativi da effettuarsi verso terzi fornitori, il personale amministrativo all'uopo deputato è tenuto alla verifica della rispondenza dei prezzi richiesti con i valori correnti di mercato, nonché a valutare le eventuali alternative offerte dal mercato stesso, laddove le stesse risultino più vantaggiose per la Società, fatto salvo il rispetto del più elevato standard qualitativo.

Infine, il reperimento, la gestione ed il controllo delle risorse finanziarie, ivi comprese quelle scaturenti dall'accesso a linee di credito bancario e/o assicurativo, costituiscono inderogabile prerogativa della governance, nonché del personale eventualmente ad hoc delegato.

### **6. CONFLITTO DI INTERESSE**

La Società non interferisce in alcun modo nella sfera personale di ciascuno dei soggetti operanti in nome e per conto della stessa, nonché negli interessi economico-patrimoniali ulteriori rispetto all'attività svolta in nome e per conto della Società, salvo che i suddetti interessi confliggano con gli obblighi assunti e con gli incarichi ricoperti da ciascuno all'interno della Società medesima e, in generale, con l'esercizio dell'attività d'impresa da

quest'ultima esercitata. Ciascuno dei soggetti di cui sopra, pertanto, è gravato da un obbligo di astensione da qualsivoglia attività generante una condizione di conflitto di interessi, nonché di tempestiva informazione al proprio referente gerarchico o, finanche, alla governance circa l'esistenza, quand'anche potenziale, della suddetta situazione in capo ad altri soggetti.

#### **7. INFORMAZIONI RISERVATE**

Ai soggetti tutti a qualunque titolo operanti in nome e per conto della Società è fatto espresso divieto di diffusione ai terzi di informazioni inerenti progetti, acquisizioni, fusioni, scissioni, strategie commerciali o, comunque, a qualsivoglia titolo potenzialmente pregiudizievole degli interessi della società stessa di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie attribuzioni.

#### **8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY**

Conformemente alle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati sensibili, i soggetti operanti in nome e per conto della Società sono tenuti alla corretta e riservata conservazione delle informazioni tutte acquisite nell'esercizio delle loro attribuzioni. A tal fine, il personale amministrativo all'uopo delegato è tenuto all'adozione di tutte le misure idonee a garantire le sopracitate esigenze di riservatezza, nonché a prevenire i rischi di perdita e/o distruzione, quand'anche accidentale, dei suddetti dati sensibili, nonché al rispetto delle modalità e delle limitazioni di accesso così come contemplate dal separato modello organizzativo.

#### **9. IGIENE E SICUREZZA**

Al fine di offrire ai soggetti operanti in nome e per conto della Società ed ai terzi che con la stessa si interfacciano uno standard assoluto di igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la governance, anche mediante riunioni con cadenza semestrale ed un costante esercizio del potere di controllo per il tramite di personale all'uopo delegato, garantisce il rispetto e l'applicazione delle normative tutte vigenti in materia, nelle modalità meglio enumerate nel separato modello amministrativo, nonché nei manuali procedurali interni, altresì qualificando, anche ai fini sanzionatori interni, eventuali violazioni in tema come di particolare gravità.

#### **10. DISPOSIZIONI GENERALI**

L'enumerazione completa e puntuale di quanto succintamente esplicitato nel presente Codice è oggetto di separato modello organizzativo, cui si rinvia integralmente, nonché dei manuali operativi interni, premurandosi in questa sede la Società principalmente di partecipare i terzi dei principi cui la stessa e soggetti per essa operanti debbono inderogabilmente ispirarsi ed uniformarsi, piuttosto che delle normative di diritto e/o disciplinari interne. Ad ogni buon conto, per ogni fattispecie non enunciata nel presente codice si rinvia alle normative, generali o speciali, vigenti per ogni singola materia, nonché alle disposizioni di cui al D. Lgs. n.231/01, a sua volta ispiratrici del presente Codice Etico.