

CODICE ETICO

Revisione	Approvazione	Descrizione delle modifiche
00	Consiglio di Amministrazione del 12.05.2015	Adozione
01	Consiglio di Amministrazione del 02.08.2018	Aggiornamento politiche di responsabilità sociale, Codice di condotta dei dipendenti secondo punto norma 5.1.1.1 IATF, implementazione politica anti-corrruzione e di politica etica di escalation
02	Consiglio di Amministrazione del 24.04.2024	Aggiornamento politiche sulla salute e sicurezza in merito a ergonomia, parti contraffatte, emissioni gas serra, efficienza energetica, energie rinnovabili, quantità e consumo dell'acqua, qualità dell'aria, gestione sostenibile dei rifiuti, gestione responsabile delle risorse chimiche



(Firma DR)

Indice

- 1 La Storia, la Missione e i Valori della O.M.C.M. S.r.l.**
- 2 Vertici aziendali**
- 3 Risorse Umane**
- 4 Utilizzo dei mezzi e degli strumenti aziendali**
- 5 Conflitto di interesse**
- 6 Obbligo di confidenzialità e riservatezza**
- 7 Prevenzione del riciclaggio di denaro**
- 8 Rapporto con i Clienti**
- 9 Rapporto con i Fornitori**
- 10 Rapporto con le Istituzioni Pubbliche**
- 11 Rapporto con organizzazioni sindacali e partiti politici**
- 12 Rapporti con i terzi in generale**
- 13 Salute e Sicurezza**
- 14 Ambiente**
- 15 Rispetto della normativa sulla libera concorrenza**
- 16 Politica sulle parti contraffatte**
- 17 Criminalità informatica**
- 18 Trasparenza gestionale e contabile**
- 19 Tutela della qualità e dell'immagine aziendale**
- 20 Tutela dei dati aziendali e delle informazioni confidenziali**
- 21 Osservanza del Codice**
- 22 Whistleblowing**
- 23 Sanzioni**
- 24 Pubblicità del Codice Etico e formazione del personale addetto**



1. La Storia, la Missione e i Valori della O.M.C.M. S.r.l.

O.M.C.M. S.r.l. è una società torinese operante dal 1958 nel settore automotive.

Le attività principali sono la progettazione e la costruzione di attrezzi ad alta tecnologia per la stirocurvatura, fresatrici, profilatrici e stampi.

Inoltre, O.M.C.M. S.r.l. è in grado di produrre particolari estetici, funzionali e strutturali in alluminio, ferro e acciaio utilizzando i seguenti processi: 1) Curvatura, fresatura e taglio 2) Stampaggio a freddo (alluminio/lamiera); 3) Profilatura e prototipazione; 4) Saldatura a punti e saldatura TIG; 5) Pulitura e Ossidazione in collaborazione con altre aziende.

La vasta gamma di servizi offerti permette di soddisfare i clienti e di garantire un servizio a 360°.

Il punto di forza dell'azienda è la lunga esperienza acquisita durante gli anni e la collaborazione con grandi gruppi industriali.

In particolare:

- **1958** Il Sig. Masiero Benito inizia la sua esperienza lavorativa nel campo della prototipazione e della costruzione di attrezzi specifici per profili.
- **1980** Dopo una ventennale esperienza lavorando per importanti aziende come Fiat, Alfa ecc., il Sig. Masiero rileva la O.M.C.M., all'interno della quale subentrano anche i suoi due figli. Inizialmente l'azienda contava 3 dipendenti.
- **1985** la società conta 10 dipendenti e inizia a diversificare la produzione acquisendo commesse anche nel campo dell'assemblaggio e della saldatura. Inoltre, inizia a collaborare con URMET, un'importante azienda torinese affiliata a Telecom, per la quale fornisce vari modelli di apparecchi telefonici pubblici per mercati internazionali come Marocco, Tunisia, Indonesia, Cuba, senza trascurare l'Italia. Naturalmente, allo stesso tempo viene portata avanti l'attività nell'ambito della costruzione di attrezzi e di produzione di profili specifici.
- **1997** Sviluppo della tecnologia di curvature a freddo attraverso la realizzazione di attrezzi specifici. Acquisizione della certificazione 9001:2000. Sviluppo e costruzione della "PROFIL- ONE".
- **2007** Nuovo stabilimento di 4.000 mq di cui 2.100 coperti.
- **2010** Sviluppo e costruzione di curvatrici elettroniche a 10 e più assi, in particolare per Audi e Maserati.
- **2018** O.M.C.M. S.r.l. collabora con FCA GROUP, MASERATI, PSA PEUGEOT CITROEN, GENERAL MOTORS, VOLKSWAGEN GROUP. Attualmente O.M.C.M. conta circa 20 dipendenti.

La missione della O.M.C.M. S.r.l. è quella di fornire al Cliente un servizio di eccellenza, integrando i migliori livelli qualitativi con la puntualità dei tempi di consegna, efficienza produttiva, garanzia di esecuzione della manifattura con i più elevati standard di sicurezza e con la salvaguardia dell'ambiente, il tutto con professionalità e precisione.



Per raggiungere tale scopo O.M.C.M. S.r.l. ispira la propria attività ai seguenti valori:

- **Interazione;**
- **Impegno;**
- **Innovazione.**

Valori che danno alla O.M.C.M. S.r.l. un vantaggio competitivo e che consentono di mantenere una posizione di leadership, anche in un contesto in continuo cambiamento.

Una delle principali caratteristiche della O.M.C.M. S.r.l. è la capacità di ascoltare e comprendere le diverse esigenze dei clienti e di realizzare soluzioni nuove e migliori, attenendosi in modo scrupoloso e attento a quanto richiesto dal cliente. La dedizione totale alla ricerca della migliore soluzione da offrire ai clienti e l'impegno costante rivolto verso gli stessi sono pari, se non coincidenti, a quelli con cui vengono perseguiti i traguardi e gli obiettivi della O.M.C.M. S.r.l.

Lo spirito innovativo è considerato parte essenziale e trainante dell'identità societaria ed ha permesso alla O.M.C.M. S.r.l. di diventare un'importante società nel settore. L'innovazione è il vero propulsore della redditività e della crescita nel tempo. Impegno ed innovazione traspaiono nella relazionalità con la clientela; oltre l'osservanza dei valori di etica commerciale e di un comportamento sempre corretto nei confronti della collettività, dei beni culturali e paesaggistici, e dell'ambiente che per O.M.C.M. S.r.l. sono da sempre considerati un *must*.

O.M.C.M. S.r.l., con il presente Codice Etico, parte integrante del Modello organizzativo interno, si pone come obiettivo quello di fornire a tutti i Destinatari dello stesso (vertici aziendali, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, agenzie interinali, ecc.) una linea guida da seguire per perseguire nella maniera più efficace la suddetta missione aziendale conformemente ai principi di etica e di trasparenza di seguito indicati nonché al fine di conciliare il perseguimento della competitività con le esigenze di una corretta concorrenza. La Società vigilerà con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, formazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo con azioni correttive e, se del caso, disciplinari.

2. Vertici aziendali.

Gli organi sociali della O.M.C.M. S.r.l., nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice, conformando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento del profitto personale e della società, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

È onere dei singoli componenti del Consiglio di Amministrazione e di chi riveste posizioni apicali valutare, con il massimo rigore, situazioni di conflitto di interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della società.

In particolare, ai vertici aziendali è richiesto di:

- assumere un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza rispetto alle istituzioni pubbliche, ai soggetti privati, alle associazioni economiche ed alle forze politiche;
- tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della O.M.C.M. S.r.l.;
- partecipare in modo assiduo ed informato all'attività del Consiglio di Amministrazione;



- essere consapevoli del proprio ruolo e delle relative responsabilità, fornendo un contributo personale significativo e attento;
- manifestare eventuali posizioni divergenti senza arrecare detrimento all'immagine ed al prestigio della società;
- mantenere la riservatezza su eventuali informazioni ricevute per ragioni di ufficio, anche successivamente alla cessazione del rapporto con la società.

3. Risorse Umane.

La politica della società è quella di assumere, anche attraverso agenzie interinali, e dare opportunità di carriera a persone qualificate, avuto riguardo alle mansioni da svolgere e all'esperienza maturata in attività analoghe, offrendo uguali opportunità a tutti indipendentemente dalla razza, dal colore della pelle, dalle opinioni religiose, dal sesso, dalla nazionalità, dallo stato mentale e fisico, dalle preferenze sessuali, dalla cittadinanza, dallo stato civile, dall'appartenenza a gruppi o minoranze.

Il rapporto lavorativo si basa innanzitutto sul rispetto, la fiducia, il senso di responsabilità e la lealtà tra datore di lavoro e dipendenti che si dovranno attenere ai principi di seguito indicati.

Il datore di lavoro si impegna a:

- Formare il proprio personale sul contenuto del presente Codice affinché l'attuazione delle disposizioni dello stesso sia efficace.
- Tutelare e promuovere il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno;
- Selezionare, formare, gestire le risorse umane, nonché i relativi avanzamenti di carriera e retributivi, senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità e tutelando l'integrità psico-fisica delle stesse. E' di conseguenza vietato a chiunque si occupi delle assunzioni di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione;
- Offrire un ambiente di lavoro sicuro ed igienicamente sano;
- Riconoscere il diritto di ogni singolo dipendente di aderire, o meno, all'organizzazione sindacale prescelta, per come previsto e sancito dal Titolo II dello Statuto dei Lavoratori, senza che tale scelta comporti pregiudizio nei confronti del lavoratore;
- Trattare con equità tutti i dipendenti, con premi o maggiorazioni retributive collegate ad una valutazione oggettiva di rendimento svolta annualmente.
- O.M.C.M. S.r.l. rispetta e applica la normativa vigente e il CCNL di Categoria, senza discriminazione alcuna, in tema di orario di lavoro, lavoro straordinario, notturno e festivo, riposo settimanale, ferie e festività, retribuzione e tredicesima mensilità, indennità, permessi, ulteriori istituti e benefici economici.
- Offrire regolarmente a tutti i dipendenti occasioni di formazione e sviluppo professionale per consentire loro non solo di crescere insieme all'azienda, ma anche di sviluppare competenze necessarie per conseguire buoni risultati;
- Incoraggiare lo scambio continuo di informazioni tra le diverse funzioni in modo da usufruire pienamente di tutta la conoscenza e l'esperienza disponibile;
- Monitorare in modo assiduo e frequente tutte le evoluzioni e modifiche riguardanti la normativa nazionale, europea ed internazionale avente ad oggetto i diritti umani, la sicurezza, l'anticorruzione, l'ambiente, nonché tutti gli aspetti legislativi connessi e collegati all'attività d'impresa;

- Non effettuare alcuna indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti; assumere il personale con regolare contratto di lavoro e rispettare e osservare tutte le disposizioni in tema di lavoro interinale;
- Evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza/appartenenza etnica, colore della pelle, nazionalità, sesso, età, disabilità fisica di qualunque genere, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose, opinioni personali e comunque qualsiasi ulteriore aspetto tutelato dalla legge. O.M.C.M. S.r.l. diffonde l'inclusione e promuove l'individualità di ogni dipendente;
- non tollerare molestie di alcun genere a danno dei propri dipendenti, né comportamenti offensivi o lesivi della dignità personale o professionale. Qualsiasi molestia o discriminazione sarà segnalata alle Risorse Umane al fine di adottare gli opportuni provvedimenti a tutela del dipendente discriminato.
- Respingere e disapprovare in modo certo, chiaro e univoco ogni forma di sfruttamento o di lavoro forzato e obbligatorio.
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, riconoscendo il diritto fondamentale di tutti i lavoratori di istituire e partecipare ad associazioni sindacali e rappresentanze dei lavoratori, anche nel rispetto del CCNL di categoria. O.M.C.M. S.r.l. ha rapporti di cooperazione e di risoluzione dei conflitti con i rappresentanti dei lavoratori al fine di contemperare i rispettivi interessi anche in un'ottica di impegno sociale. Sono principi cardine della Società, e di pari importanza, la competitività e sostenibilità economica, nonché la tutela dei posti di lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori, si rileva che il presente Codice Etico sarà parte integrante non solo del contratto individuale di ciascun lavoratore, ma anche di tutti i rapporti intercorrenti tra O.M.C.M. S.r.l. e le agenzie interinali nell'ambito del rapporto di somministrazione, e qualunque violazione dello stesso verrà sanzionata.

Il dipendente o il lavoratore interinale, in particolare, dovrà:

- Comportarsi in modo coerente con il Codice ed astenersi da ogni condotta che possa ledere la società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- Evitare ogni situazione, anche solo apparente, di conflitto di interessi;
- Segnalare eventuali violazioni, realizzate in ambito aziendale, di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice di cui sia a conoscenza;
- Cooperare ad eventuali indagini interne su violazioni del Codice;
- Usare i beni sociali esclusivamente per scopi sociali e non personali;
- Evitare un consumo inutile o l'impiego irrazionale di mezzi e risorse;
- Mantenere un ambiente di lavoro decoroso; è, pertanto, vietato prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti; è vietato porre in essere condotte intimidatorie o offensive nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli.

Il dipendente che ricopra posizioni di responsabilità dovrà inoltre:

- Rappresentare un esempio, fornire leadership e guida, dimostrando ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro;
- Instaurare con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua collaborazione, prestando la dovuta attenzione a suggerimenti e richieste;
- Segnalare l'inosservanza al Codice, tutelare coloro che effettuino la segnalazione e sanzionare chi pone in essere le violazioni.



Conformemente alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la O.M.C.M. S.r.l. non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali ed eventualmente dalla legislazione locale. In tali casi, O.M.C.M. S.r.l. rispetta la normativa vigente a tutela dei giovani lavoratori, impegnandosi a non impiegarli in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche. O.M.C.M. S.r.l. garantisce ai giovani lavoratori effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

O.M.C.M. S.r.l. rispetta le norme vigenti in materia di difesa dei diritti umani e dei minori, anche di fonte internazionale. O.M.C.M. S.r.l. contrasta qualsiasi **sfruttamento del lavoro minorile, forzato o obbligatorio e la tratta di esseri umani e di schiavitù moderna** all'interno della propria Azienda.

Inoltre, O.M.C.M. S.r.l. rispetta scrupolosamente le norme e le Convenzioni riguardanti il lavoro della donna.

4. Utilizzo dei mezzi e degli strumenti aziendali

Ogni Destinatario del Codice Etico è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte in ordine ad eventuali minacce o eventi dannosi, anche solo potenzialmente, per la Società.

In particolare ogni Destinatario deve:

- (i) operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
- (ii) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- (iii) richiedere ed ottenere le autorizzazioni necessarie ai fini dell'eventuale utilizzo del bene fuori dal contesto aziendale.

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza di questa particolare categoria di beni.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- (i) adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- (ii) evitare di caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati e non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.

L'utilizzo anche involontario di questi beni per qualunque fine al di fuori dell'attività aziendale, può provocare seri danni (economici, di immagine, di competitività ecc..) alla Società con l'aggravante che un uso improprio può comportare per le stesse potenziali sanzioni penali ed amministrative per eventuali illeciti e la necessità di intraprendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti.

I lavoratori sono pertanto tenuti a garantire il massimo rispetto delle infrastrutture, mezzi, strumenti e materiali dell'azienda, segnalando con tempestività al proprio responsabile l'eventuale uso difforme di tali dotazioni che ritenga altri ne facciano.

Appartengono a queste categorie, ad esempio locali, arredamenti e suppellettili, dotazioni operative e attrezzature (quali auto aziendali, personal computer, stampanti, fotocopiatrici, server, o ancora strumenti di comunicazione, quali telefono, fax, posta elettronica, cancelleria personale, carta), funzionalità offerte dal sistema informatico aziendale (quali



procedure di elaborazione, software, accesso ad internet e banche dati e simili), libri, manuali, giornali e riviste in genere.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le dotazioni dell'azienda soltanto per l'espletamento delle mansioni lavorative a cui è preposto. È pertanto tassativamente vietato ai dipendenti, in mancanza di espressa autorizzazione, agire con i mezzi aziendali, siano essi informatici, tecnici o di qualunque altro tipo, per il conseguimento di fini o interessi privati o in concorrenza con le attività aziendali.

5. Conflitto di interesse

Al fine di evitare l'insorgere di conflitti di interesse ogni operazione e attività deve essere intrapresa soltanto ed esclusivamente nell'interesse dell'azienda in modo lecito, trasparente e corretto.

I Destinatari del presente Codice devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al Responsabile di funzione o, in mancanza, all'elidendo OdV o al Consiglio di Amministrazione.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rappresentano situazioni di conflitto:

(i) interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia esercitati in concorrenza o contrasto con quelli dell'azienda;

(ii) svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti dell'azienda;

(iii) accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con l'azienda.

Stante la varietà delle ipotesi che possono essere rinvenute in tema di conflitto di interessi, in caso di dubbio circa l'insorgenza o meno di un conflitto di tale tipologia i dipendenti dovranno rivolgersi al proprio responsabile o, in mancanza, all'elidendo OdV o al Consiglio di Amministrazione.

6. Obbligo di confidenzialità e riservatezza.

Le conoscenze e le innovazioni sviluppate nel corso degli anni dalla O.M.C.M. S.r.l. costituiscono una fondamentale risorsa che ogni Destinatario del Codice deve tutelare per evitare che la società subisca un danno patrimoniale e/o di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti, durante e dopo lo svolgimento del rapporto, a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della società così come altre informazioni non pubbliche, se non nei casi in cui tali rivelazioni siano richieste da leggi, da regolamenti o da specifici accordi contrattuali.

L'informazione verso l'esterno, organi di stampa e organismi di informazione, deve essere veritiera e trasparente. E' richiesto il preventivo accordo con i vertici aziendali per rappresentare le posizioni e l'attività della società in qualsiasi forma ed occasione pubblica (conferenze, partecipazione a convegni ed altri pubblici interventi, redazione di articoli o altre pubblicazioni).



O.M.C.M. S.r.l., e di conseguenza chi opera in essa, si impegna altresì a trattare i dati personali e le informazioni riservate di cui venga a conoscenza nello svolgimento della sua attività nel rispetto della normativa vigente, nazionale e comunitaria, sulla privacy.

7. Prevenzione del riciclaggio di denaro.

O.M.C.M. S.r.l. e i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Tutti i Destinatari del presente Codice, che debbano instaurare per conto della O.M.C.M. S.r.l. rapporti d'affari con controparti commerciali e fornitori, devono appurarne la rispettabilità e la legittimità della loro attività, verificando in via preventiva le informazioni disponibili, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e dei relativi protocolli aziendali.

8. Rapporto con i Clienti.

O.M.C.M. S.r.l. mira ad essere il fornitore di preferenza di tutti i clienti attuali ma, soprattutto, dei clienti potenziali, nonché dei consumatori/utilizzatori finali.

I clienti sono posti al centro dell'attività produttiva, mirando a soddisfarne le aspettative ed a trattarli sempre in modo corretto ed onesto. Pertanto, anche i propri dipendenti e gli altri Destinatari del presente Codice dovranno attenersi a tali principi, sviluppando e mantenendo rapporti proficui e duraturi con gli stessi, offrendo loro sicurezza, assistenza, qualità, innovazione continua e valore nel rispetto dei principi di eguaglianza imparzialità, continuità, diritto di scelta, privacy e riservatezza.

I prodotti e servizi offerti sono concepiti con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di produttività, qualità, funzionalità, sicurezza ed impatto ambientale dei clienti.

O.M.C.M. S.r.l. opera con un impegno duraturo nei confronti dei clienti di ogni paese e mercato servito e si sforza di stabilire rapporti di stretta collaborazione con la clientela per essere sempre in grado di soddisfare e superare le aspettative.

E' fatto obbligo ai Destinatari del presente Codice di:

- (i) osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- (ii) fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi offerti in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- (iii) attenersi a verità nelle comunicazioni e nella corrispondenza.

9. Rapporto con i Fornitori.

Al fine di garantire il più elevato livello di soddisfazione dei Clienti, O.M.C.M. S.r.l. seleziona i Fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi, assicurando pari opportunità.

La selezione dei Fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere.

Il processo di acquisto deve essere improntato alla ricerca obiettiva del massimo vantaggio competitivo ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni Fornitore in possesso dei requisiti richiesti. Deve, inoltre, essere perseguita la collaborazione dei fornitori



nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti sia in termini di qualità sia avuto riguardo ai tempi di consegna.

La stipula di un contratto con un Fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il Fornitore contraente.

Nei rapporti di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai dipendenti di:

- (i) osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- (ii) osservare e fare osservare le condizioni contrattualmente previste e mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- (iii) portare a conoscenza della direzione i problemi insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le conseguenze.

Nei contratti con i Fornitori deve essere espressamente prevista l'accettazione, anche da parte loro, del presente Codice.

Tutti i Destinatari del presente Codice sono invitati ad instaurare e mantenere con i Fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

O.M.C.M. S.r.l. assicura che i fornitori aderiscano a standard elevati di condizioni lavorative sicure, trattamento equo e rispettoso dei dipendenti e pratiche etiche. I fornitori di O.M.C.M. S.r.l. rispettano la normativa in tema di lavoro minorile e dei giovani lavoratori, orario di lavoro, retribuzioni e benefici.

Nei contratti con committenti e con fornitori O.M.C.M. S.r.l. predispone idonee clausole contrattuali finalizzate a contrastare ogni forma di sfruttamento minorile, di lavoro forzato o obbligatorio, la tratta di essere umani e la schiavitù moderna. O.M.C.M. S.r.l. si impegna a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di violazioni dei diritti umani sopra descritte. O.M.C.M. si impegna a denunciare all'autorità competente eventuali forme di sfruttamento di cui venisse a conoscenza.

O.M.C.M. S.r.l. rispetta la normativa vigente in tema di misure di controllo (divieti, limitazioni, autorizzazioni) sulle importazioni ed esportazioni di merci, servizi, informazioni, tecnologie e software con Paesi Extra-UE. O.M.C.M. S.r.l. attua un sistema preventivo di controllo interno sull'import/export e istruisce il proprio personale tramite corsi formativi sul tema.

Sono vietati rapporti commerciali con società/enti/soggetti/Paesi sottoposti a sanzioni economiche e indicati nelle c.d. *sanctions lists*.

I Destinatari del presente Codice non possono accettare dai Fornitori compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e devono comunque riferire ai propri superiori.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere ai Fornitori indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della società.

10. Rapporto con le Istituzioni Pubbliche.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti soltanto dai vertici aziendali e dai dipendenti a ciò delegati; essi devono essere trasparenti, chiari, corretti, non devono dare adito a fraintendimenti o equivoci e devono essere esclusivamente ispirati ai valori della società.

I dipendenti che, in virtù delle mansioni svolte all'interno dell'azienda, siano preposti a funzioni di richiesta, gestione e/o amministrazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti provenienti dallo Stato o da altro Ente pubblico sono tenuti, nei limiti delle loro funzioni, ad assicurarsi che i suddetti rapporti siano destinati alle finalità per le quali



sono state richiesti e a mantenere comunque una documentazione accurata di ogni operazione, che assicuri la massima trasparenza e chiarezza delle relative movimentazioni di denaro.

Omaggi e/o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti della P.A. quali pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non poter essere interpretati da un terzo come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con la Società, o di loro parenti e/o affini, deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure standard definite dall'azienda per la selezione del personale. Anche la definizione di altri rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, o con loro parenti e/o affini, deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure standard.

Nel caso in cui O.M.C.M. S.r.l. partecipi ad una gara con la Pubblica Amministrazione, essa dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

11. Rapporto con Organizzazioni sindacali e partiti politici.

Qualsiasi rapporto della O.M.C.M. S.r.l. con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, O.M.C.M. S.r.l. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati

12. Rapporti con i terzi in generale

La Società è particolarmente attenta a sviluppare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, ovverosia individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner in affari, le Istituzioni Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali ed ogni altro soggetto, i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività della Società. O.M.C.M. S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengano, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti; nella consapevolezza della rilevanza dei servizi resi, assicura la trasparenza della propria azione e dei propri comportamenti. È fatto divieto ai dipendenti e collaboratori di dare/offrire e/o accettare/ricevere, anche per interposta persona, omaggi, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e non, nell'ambito delle attività svolte per O.M.C.M. S.r.l., tali da ingenerare anche solo il sospetto di aver agito nell'interesse e per conto della stessa, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali.

13. Salute e Sicurezza

O.M.C.M. S.r.l. garantisce la tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per il proprio personale e per i terzi, impegnandosi al rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, a promuovere la sicurezza di tutti i luoghi che costituiscono l'ambiente di lavoro stesso, a prevenire gli infortuni e le malattie professionali. Ogni dipendente, dal canto suo, non deve porre i colleghi di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.



O.M.C.M. S.r.l. rende noti, in particolare, mediante il Documento di Valutazione dei Rischi formalmente approvato dal Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Prevenzione ed i Medici competenti, i principi ed i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo ed ad ogni livello, in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Le modalità di comunicazione sono quelle stabilite dalle normative vigenti con particolare riferimento alla consultazione ed alla partecipazione dei lavoratori attraverso i loro rappresentanti.

I principi e criteri cui O.M.C.M. S.r.l. si ispira nell'assunzione di decisioni nelle materie attinenti alla sicurezza sul lavoro sono:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire istruzioni adeguate ai lavoratori, verificandone la loro corretta attuazione;
- rispettare i principi di ergonomia e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e della scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.

Per garantire la salute dei lavoratori, O.M.C.M. S.r.l. verifica la conformità e sicurezza degli impianti e delle macchine nel rispetto della normativa vigente, anche tramite controlli periodici, accertandosi che tutti gli addetti utilizzatori abbiano ricevuto adeguata formazione, informazione ed addestramento.

O.M.C.M. S.r.l., inoltre, in coerenza con le schede di valutazione del rischio di mansione, consegna ai lavoratori i dispositivi individuali (DPI) unitamente alle informazioni sull'utilizzo degli stessi e sui rischi da cui i DPI sono destinati a proteggere, dandone atto in uno specifico verbale di consegna.

O.M.C.M. S.r.l. si accerta periodicamente: della presenza in magazzino e dell'approvvigionamento preventivo dei DPI; dell'effettiva consegna dei DPI necessari; dell'erogazione dell'addestramento all'utilizzo dei DPI di III categoria (imbragature di sicurezza) e otoprotettori; della distribuzione DPI in caso di nuovi assunti o cambio mansione; della presenza della segnaletica di sicurezza indicante l'obbligo di utilizzo per ogni singola postazione di lavoro e/o in aree specifiche (ad es. cabine, macchinari da mantenere etc).

Il personale di O.M.C.M. S.r.l. viene adeguatamente formato per intervenire in caso di incidenti sul lavoro. L'incidente viene segnalato, registrato e gestito conformemente alla normativa vigente e al CCNL di categoria.

14. Ambiente

O.M.C.M. S.r.l. si impegna, altresì, a diffondere e consolidare una salda cultura e coscienza ambientale, operando sempre nel rispetto delle leggi, nazionali ed internazionali, vigenti, rispettando le prescrizioni indicate all'interno delle autorizzazioni ambientali possedute, nonché applicando le migliori tecnologie disponibili al fine della mitigazione degli impatti ambientali dei suoi processi. O.M.C.M. S.r.l. vuole creare, offrire e mantenere un ambiente sano all'interno dell'azienda, fino ad estenderlo al più ampio concetto di preservare l'ambiente per le generazioni future. I principi fondamentali sono:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;
- individuare, acquisire e pianificare preventivamente le attività richieste dalle nuove prescrizioni legali in materiale ambientale;
- migliorare in continuo il sistema di gestione attraverso la pianificazione, l'attuazione ed il controllo di ogni misura introdotta per il miglioramento degli aspetti ambientali;
- tutelare l'ambiente attraverso il miglioramento continuo tecnologico, dei processi e delle risorse fornendo criteri che salvaguardino l'uomo e l'ambiente;
- rendere noto l'impegno nella tutela dell'ambiente che l'azienda persegue e tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa.

In particolare:

-Gestione ambientale:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a rispettare le leggi vigenti ed a cercare di anticipare i cambiamenti o le tendenze legislative italiane ed europee, nonché ad operare costantemente per migliorare lo schema di gestione a livello aziendale per perseguire un'ampia gamma di attività ambientali.

-Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a rispettare le leggi vigenti, ed a cercare di anticipare i cambiamenti e le tendenze legislative italiane ed europee, a cercare di ridurre le emissioni di gas a effetto serra derivanti dalle attività aziendali, ottimizzando l'uso delle risorse energetiche.

-Prevenzione dell'inquinamento atmosferico, idrico e del suolo:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a rispettare le leggi in vigore ed a cercare di anticipare i cambiamenti e le tendenze legislative italiane ed europee per quanto riguarda la prevenzione dell'inquinamento atmosferico, idrico e del suolo ed a prevenire l'inquinamento mediante il monitoraggio e la riduzione continua degli inquinanti.

-Risparmio di risorse e riduzione degli sprechi:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a rispettare le leggi italiane ed europee per quanto riguarda il corretto smaltimento e riciclaggio dei rifiuti. O.M.C.M. S.r.l. si impegna altresì a sforzarsi di ridurre il consumo di energia, di acqua e la quantità di rifiuti finali smaltiti, utilizzando le risorse in modo efficace ed ottimizzando i processi di produzione.

- Gestione delle sostanze chimiche:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a rispettare le leggi vigenti ed a cercare di anticipare i cambiamenti o le tendenze legislative italiane ed europee, a contraddistinguere e gestire in modo sicuro le sostanze chimiche che possono inquinare l'ambiente, presentare rischi per i dipendenti, a non utilizzare sostanze chimiche vietate nei prodotti o nei processi di produzione.

- Conservazione dell'ecosistema:

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a prestare attenzione all'impatto dell'attività aziendale sull'ecosistema, compresa l'acquisizione delle materie prime.



15. Rispetto della normativa sulla libera concorrenza

O.M.C.M. S.r.l. intende praticare un'attività di concorrenza leale astenendosi dal porre in essere comportamenti anticoncorrenziali o collusivi; per questo osserva in modo scrupoloso e pedissequo i criteri di etica commerciale attenendosi a tutte le leggi e regolamenti vigenti nei paesi in cui ha rapporti commerciali.

E' contrario alla politica dell'azienda avere scambi di informazione e/o accordi, intese con qualsiasi concorrente riguardo a prezzi, politiche di prezzo, sconti, promozioni, condizioni di vendita, costi: l'azienda non vuole in alcun modo restringere o falsare il libero mercato della concorrenza.

Ogni dipendente o collaboratore che opera nell'ambito dell'attività commerciale è invitato a sottoporre alla direzione qualsiasi dubbio o iniziativa che possa rientrare nelle fattispecie sanzionate dalla legge, al fine di operare nel pieno rispetto delle norme applicabili.

16. Politica sulle parti contraffatte

O.M.C.M. S.r.l. ha ritenuto necessario integrare e monitorare costantemente nel proprio Sistema di Gestione per la Qualità, la Sicurezza e Salute sul Lavoro, l'Ambiente e la Sicurezza delle informazioni, gli aspetti strettamente inerenti all'autenticità dei prodotti e la protezione da parti contraffatte per il mantenimento a lungo termine dei livelli di affidabilità, sostenibilità, redditività, competitività e soddisfazione del cliente.

In tale ottica i principi adottati sono i seguenti:

- Il rispetto delle normative vigenti in materia di anticontraffazione;
 - Lo sviluppo di politiche e linee guida per contrastare efficacemente l'utilizzo di parti contraffatte nel proprio ciclo produttivo e in quello dei propri fornitori;
 - La soddisfazione delle aspettative delle parti interessate e degli obblighi formali sottoscritti dalla Società, come presupposto fondamentale alla creazione di valore;
- Al fine di raggiungere questi obiettivi la Direzione si impegna a:
- Individuare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione al fine di eliminare i pericoli e ridurre i rischi derivante dall'utilizzo di parti contraffatte;
 - Formare, sensibilizzare e assicurare un aggiornamento continuo delle proprie risorse aziendali;
 - Ottimizzare la gestione dei prodotti in ingresso per l'individuazione di parti/prodotti "Sospetti";
 - Garantire attività di informazione e formazione al personale delle aziende fornitrici al fine di analizzare i rischi e tutti gli aspetti che possono avere specifiche ricadute sull'economia e sulla soddisfazione dei propri clienti;
 - Diffondere la propria politica a tutte le funzioni dell'organizzazione, ai propri clienti e ai propri fornitori ed appaltatori.

17. Criminalità informatica

I Destinatari del presente Codice, nelle attività svolte per conto della O.M.C.M. S.r.l., non dovranno:

- dichiarare, e si adopereranno con tutte le cautele necessarie perché non vengano dichiarate, falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria;
- violare l'accesso al sistema informatico o telematico;
- danneggiare il sistema informatico della O.M.C.M. S.r.l. (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto della O.M.C.M. S.r.l.), le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;



- intercettare comunicazioni relative al sistema informatico della O.M.C.M. S.r.l. (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto della O.M.C.M. S.r.l.) o intercorrenti tra due sistemi o impedire o interrompere le comunicazioni stesse; installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o di proprietà dello Stato o comunque di pubblica utilità, rispettando i termini di contratto contenuti nelle relative licenze e adoperandoli nelle misure e nei limiti disposti dai relativi titolari;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o di proprietà dello Stato o comunque di pubblica utilità, rispettando i termini di contratto contenuti nelle relative licenze e adoperandoli nelle misure e nei limiti disposti dai relativi titolari.

18. Trasparenza Gestionale e Contabile

E' impegno della O.M.C.M. S.r.l. non solo garantire che tutte le comunicazioni, sia scritte, che verbali, siano aperte, veritiere ed esatte nei limiti della riservatezza commerciale, ma anche fornire informazioni attendibili e rilevanti sulle attività svolte in modo puntuale e regolare. Per come specificato precedentemente viene data un'importanza rilevante all'interazione e da ciò ne discende un atteggiamento positivo nei confronti del dialogo con tutti i soggetti interessati alle attività.

O.M.C.M. S.r.l. garantisce la trasparenza gestionale e contabile che si fonda sulla verità, accuratezza, completezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili. È pertanto fatto divieto a ciascun Destinatario del presente Codice di:

- registrare operazioni fittizie;
- registrare operazioni fuorvianti o non sufficientemente documentate;

Deve invece:

- collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità;
- documentare ogni operazione contabile svolta e conservare la relativa documentazione.
- riferire al proprio superiore gerarchico qualora venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell'informativa e della documentazione contabile.

Gli organi preposti alle attività di verifica interna hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza. Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

19. Tutela della qualità e dell'immagine aziendale

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale, nonché la buona reputazione della O.M.C.M. S.r.l., sono valori che la società ha costruito nel tempo lavorando sempre all'insegna della trasparenza e dell'onestà.

Pertanto, la condotta non conforme ai valori etici del presente Codice posta in essere sia pure dal singolo può, di per sé, pregiudicare l'immagine e la reputazione conquistata dalla O.M.C.M. S.r.l. Pertanto, ciascun Soggetto Destinatario del presente Codice è tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio aziendale ed in



particolare alla tutela della buona reputazione della società, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

20. Tutela dei dati aziendali e delle informazioni confidenziali

Per la O.M.C.M. S.r.l. i segreti commerciali, la proprietà intellettuale ed ogni altra informazione riservata (es. processi industriali, elenchi clienti, contatti, invenzioni) rappresentano una risorsa che i dipendenti devono tutelare.

Pertanto, i Destinatari sono tenuti a mantenere il più stretto e assoluto riserbo su tutte le informazioni relative all'azienda e/o ai suoi dipendenti delle quali siano venuti a conoscenza in ragione dell'attività di lavoro svolta. Questo, al fine di evitare la divulgazione di notizie riservate attinenti all'organizzazione, ai metodi di produzione ed a qualsiasi altra informazione la cui divulgazione possa arrecare danno per l'azienda.

In particolare, i Destinatari dovranno:

- (i) acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
- (ii) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- (iii) custodire i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- (iv) comunicare detti dati nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei responsabili e/o dei vertici aziendali;
- (v) assicurarsi che non sussistano vincoli alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

Ciascun Destinatario del Codice Etico deve quindi conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Il Destinatario è pertanto tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendone la consultazione da parte dei colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi confidenziali tutte le informazioni inerenti a: studi inerenti a servizi in via di sviluppo, piani commerciali, gestionali, industriali e strategici, operazioni finanziarie ovvero di investimento e di disinvestimento, dati personali dei dipendenti e liste di clienti e collaboratori e quant'altro faccia parte del know-how della O.M.C.M. S.r.l. Ogni informazione e materiale ottenuto o prodotto in esecuzione o comunque in relazione alle attività svolte è di proprietà esclusiva della O.M.C.M. S.r.l., in ragione dell'intercorrente rapporto di lavoro.

21. Osservanza del Codice

L'osservanza delle norme del presente Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti a sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

L'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali ed indelegabili di ciascun dipendente e collaboratore. Questi, una volta informato, non potrà invocare a giustificazione del proprio inadempimento la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsiasi livello gerarchico.

È auspicabile, inoltre, che il personale adotti un atteggiamento propositivo, evitando atteggiamenti di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni.



La violazione delle disposizioni del presente Codice da parte dei prestatori di lavoro costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi:

- l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili;
- la risoluzione del rapporto;
- l'applicazione di penali;
- il risarcimento del danno.

Nel caso di violazione dei principi etici fissati nel presente Codice da parte degli Amministratori, l'eligendo Organismo di Vigilanza ne informerà l'Assemblea dei Soci, con esclusione del socio che riveste anche la qualifica di Amministratore e per il quale è richiesto l'esame della condotta presuntivamente contraria al presente Codice, che procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (quali, a titolo meramente esemplificativo, revoca, azione di responsabilità ecc.).

Laddove la violazione sia posta in essere da uno dei soci, l'Assemblea dei soci procederà ad assumere le iniziative più opportune in conformità agli atti costitutivi della società

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, partner, controparti, procuratori, agenti ed altri soggetti esterni, tra cui fornitori, appaltatori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La Società si impegna a curare con la collaborazione dell'eligendo Organismo di Vigilanza l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

22. Whistleblowing

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni del presente Codice Etico è considerato, per come anche specificato nella parte generale del Modello Organizzativo, strumento fondamentale non solo di auto-regolamentazione e gestione interna, ma anche, e soprattutto, di efficace applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Ed infatti, per come è stato già rilevato in seno al Modello Organizzativo *“L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo”*.

Pertanto, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, un dipendente che segnala una violazione del Codice Etico, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Codice Etico dovrà segnalare l'abuso immediatamente al suo Responsabile; laddove l'abuso provenga dal Responsabile allora il dipendente potrà rivolgersi all'eligendo O.d.V. o al Consiglio di Amministrazione.

O.M.C.M. S.r.l. si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie, per come specificatamente espresso precedentemente, e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.



La società non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno. Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Codice Etico.

Un dipendente che segnali una violazione del presente Codice o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

O.M.C.M. S.r.l. incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Codice Etico a discuterne con il diretto Responsabile di funzione prima di seguire le procedure di whistleblowing, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri al Consiglio di Amministrazione o all'eliegendo OdV, ognuno per le sue competenze, ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi al Consiglio di Amministrazione o all' eliegendo OdV, ognuno per le sue competenze.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con O.M.C.M. S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'eliegendo OdV o al Consiglio di Amministrazione, in relazione al caso di specie.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del dipendente;
- se il dipendente ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

L' eliegendo Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione istituiscono un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

I dipendenti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale.

In ogni caso, i segnalatori anonimi sono invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

In caso di segnalazione:

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.
- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

23. Sanzioni

L'inosservanza alle norme del Codice Etico da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo svolto dal Destinatario interessato, fatto salvo ogni diritto al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei Destinatari si aggiunge ai doveri generali di lealtà, correttezza, esecuzione secondo buona fede del contratto, e rileva anche ai fini dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro). Le violazioni alle norme del Codice Etico costituiscono un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro. Per le violazioni al Codice Etico commesse da soggetti aventi rapporti di collaborazione con O.M.C.M. S.r.l si applicheranno i provvedimenti sanzionatori contenuti nei rispettivi contratti. O.M.C.M. S.r.l si impegna a prevedere ed irrogare, nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure del CCNL di categoria, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni commesse. In particolare, le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico può dar luogo ad applicazione delle sanzioni e/o delle ulteriori misure, anche di natura cautelativa, espressamente indicate alle pagg. 42 ss. del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231 in corso di approvazione.

Le violazioni del Codice Etico da parte di componenti degli organi sociali possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure ritenute più idonee tra quelle previste dalla legge.

24. Pubblicità del Codice Etico e formazione del personale addetto

La diffusione del Codice Etico e delle procedure aziendali ai Destinatari è assicurata attraverso strumenti di comunicazione adeguati.

O.M.C.M. S.r.l assicura la pubblicazione del Codice Etico sul sito Internet [www.O.M.C.M. S.r.l.it](http://www.O.M.C.M.S.r.l.it).

O.M.C.M. S.r.l assicura che al Codice Etico sia data efficace attuazione mediante la promozione continua delle più opportune iniziative di comunicazione, formazione e supporto consultivo, all'indirizzo dei Destinatari.

Il Codice Etico viene fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento con cadenza annuale.

Ogni aggiornamento, modifica e/o integrazione del Codice Etico sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e tempestivamente diffusa a tutti i Destinatari con i mezzi che saranno ritenuti più idonei.