

SOMMARIO

PREMESSA	2
1. MISSION	3
CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI	3
1. LEGALITÀ	3
2. RISPETTO DELLE PERSONE	3
3. TRASPARENZA E REGISTRAZIONE DELLE AZIONI E MOVIMENTI FINANZIARI	3
4. RISPETTO DEL MERCATO	3
5. RESPONSABILITÀ.....	4
6. ONESTÀ.....	4
7. ETICA E COMUNICAZIONE.....	4
8. SOSTENIBILITÀ	4
CARTA DEGLI IMPEGNI.....	5
1. CLIENTI E FORNITORI	5
2. RISORSE UMANE	5
3. SOCI, AZIONISTI E AMMINISTRATORI	5
4. ASSOCIAZIONI, ISTITUZIONI ED ENTI (NAZIONALI E INTERNAZIONALI)	5
5. PARTI SOCIALI	6
6. COMUNITÀ E TERRITORIO.....	6
7. AMBIENTE.....	6
ETICA DEL LAVORO	7
1. TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITÀ DEL DIPENDENTE	7
2. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	8
3. CONFLITTO DI INTERESSE, CONCORRENZA LEALE, ANTITRUST E ANTICORRUZIONE.....	9
4. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO.....	10
5. ANTIRICICLAGGIO	10
6. LAVORO MINORILE.....	10
7. DIRITTI DEI LAVORATORI.....	10
8. SALARI, BENEFITS, ORE DI LAVORO E PERMESSI	11
CODICE DI CONDOTTA.....	12
1. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	12
2. COMUNICAZIONE	12
3. MODIFICHE	12
4. VIOLAZIONI	13
5. ORGANISMI DI CONTROLLO E PROCEDURE DI ATTUAZIONE.....	13
IMPEGNO AL RISPETTO DEL CODICE ETICO - FORNITORI	15
IMPEGNO AL RISPETTO DEL CODICE ETICO – RISORSE UMANE E AMMINISTRATORI.....	16

PREMESSA

Il Gruppo, guidato da una family business, le sue aziende OMET, O-PAC, e le altre partecipate, costituiscono una delle realtà industriali più importanti e dinamiche del territorio lecchese. Nel complesso, sono impiegati oltre 300 dipendenti e il fatturato segna una crescita costante del 10% circa ogni anno dal 2010.

Il Gruppo e le sue Aziende hanno sempre operato con attenzione e responsabilità nei confronti della comunità e dell'ambiente, impegnandosi volontariamente oltre quanto stabilito dalla legge.

Per concretizzare l'impegno e la politica aziendale in tema di responsabilità sociale, il Gruppo ha stilato il presente documento: un "Codice Etico" volto a definire il sistema di valori a cui fa riferimento e a condividerli con tutti gli stakeholder, per contribuire ad uno sviluppo coerente e sostenibile dell'intero sistema civile, industriale, ambientale e sociale in cui opera.

I principi fondanti del "Codice Etico" sono la legalità, l'onestà, l'integrità, la correttezza, la trasparenza, la sostenibilità, il rispetto del lavoro, dell'ambiente e della persona con particolare attenzione alla conciliazione tra famiglia e lavoro, la concorrenza leale.

Il Gruppo ritiene un dovere comunicare i propri principi etici in maniera chiara e trasparente, e pretendere che tutte le società del gruppo e i propri stakeholder condividano tali principi, a tutela dell'immagine e della coerenza dell'immagine aziendale.

Il presente Codice è quindi destinato a tutti i membri del direttivo, degli organi sociali, dipendenti e collaboratori delle società afferenti al Gruppo di ogni livello, e tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto o nell'interesse del Gruppo, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto. Tutti destinatari sono tenuti ad osservare ed a far osservare i principi del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, in Italia e all'estero.

OMET Srl, fondata a Lecco nel 1963, raggruppa 3 business unit attive nei settori: stampa (produzione di macchine in fascia stretta e media per la stampa di etichette e imballaggi), tissue converting (fabbricazione di macchine automatiche per la produzione di tovaglioli e asciugamani usa e getta), e movimentazione (produzione e test di sistemi di movimentazione a cuscinetti), ognuna distaccata in un proprio stabilimento. OMET è presente nel mondo con tre filiali che seguono i mercati in forte crescita dell'Estremo Oriente, (OMET Suzhou, in Cina), America Latina (OMET Ibéricas con sede in Spagna) e Centro e Nord America (OMET AMERICAS negli Stati Uniti), oltre che da numerose agenzie internazionali qualificate.

O-PAC Srl da 25 anni è leader specializzato nella realizzazione di salviette umidificate che vengono concepite, formulate e prodotte totalmente al suo interno. Forte di un reparto di R&D all'avanguardia, di un consolidato know-how tecnologico e di impianti personalizzati, il nuovo sito produttivo inaugurato nel 2012 garantisce ambienti ad atmosfera controllata e standard di qualità certificati. Orientata all'innovazione, attenta ai bisogni dei consumatori e alle specificità dei mercati, O-PAC offre prodotti altamente targettizzati per Paese e canale distributivo (industria cosmetica, farmaceutica, grande distribuzione). Nel 2016 O-PAC ha acquisito:

- NCT srl, un'azienda giovane e dinamica in grado di ideare, formulare, produrre e confezionare prodotti dermo-cosmetici per conto terzi, con un'anima di "beauty driver" in grado di anticipare tendenze e realizzare innovazioni con avanzati standard di qualità. Nel 2017 l'azienda NCT viene incorporata tramite fusione alla O-PAC.
- Wet Wipes International s.r.o. della Repubblica Ceca, produttore di salviette specializzato nel settore casa e bimbo basic, forte sul mercato tedesco e dei Balcani.

Il Codice Etico è inoltre condiviso con tutti coloro con i quali il Gruppo intrattiene relazioni d'affari.

Mission

“Grande attenzione al cliente, profonda conoscenza del mercato e delle esigenze degli utilizzatori, progettazione personalizzata e servizio costante, efficiente e qualificato sono parte del DNA aziendale con cui le Aziende del Gruppo si propongono sul mercato. Tutto ciò senza mai dimenticare la comunità e gli stakeholder, verso i quali ci sono costante interesse e senso di responsabilità che si traducono in iniziative e progetti ad hoc pensati a vantaggio dei collaboratori e del territorio”.

CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI

La Carta dei valori e dei principi individua i cardini etici ai quali si ispira l'attività del Gruppo e fissa le coordinate comportamentali per tutti coloro che operano per e con le sue aziende.

1. Legalità

Il rispetto della normativa vigente in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera è un principio imprescindibile per le sue Aziende e tutte le persone e le società con le quali intrattengono relazioni.

2. Rispetto delle persone

Il Gruppo opera nel rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile, secondo una logica di rispetto e riconoscimento reciproco, pari dignità, valorizzazione e sintesi delle differenze. Ogni collaboratore ha diritto a un trattamento corretto, cortese e rispettoso da parte dei suoi responsabili, dei subordinati e dei pari grado. Nelle relazioni interne ed esterne, non sono ammesse forme di discriminazione basate su razza, nazionalità, età, stato di salute, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose. Le molestie sessuali e le vessazioni fisiche o psicologiche non sono tollerate in qualsiasi forma esse si manifestino.

3. Trasparenza e registrazione delle azioni e movimenti finanziari

Tutte le Aziende appartenenti al Gruppo sono consapevoli dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adoperano per disporre un sistema amministrativo-contabile affidabile, nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché frodi a danno della Società o di terzi.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione dell'azienda, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

4. Rispetto del mercato

Il principio di legalità e il rispetto delle regole sono il fondamento dell'attività aziendale. Il Gruppo opera nel rispetto di corretti ed equilibrati meccanismi competitivi, garantendo il perseguimento dei

propri obiettivi nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza, in un quadro di saldi riferimenti etici e di rispetto e difesa della legalità.

Le Aziende del Gruppo si impegnano ad immettere sul mercato esclusivamente prodotti di qualità e per i quali sia certo il rispetto di rigidi controlli.

5. Responsabilità

Il Gruppo si assume la responsabilità per le decisioni assunte, per le attività intraprese e per gli impatti generati, e di rispettare gli impegni verso i differenti Stakeholder.

6. Onestà

L'onestà è il valore fondamentale a cui si ispira l'intera gestione aziendale e a cui deve conformarsi il comportamento dei collaboratori nello svolgimento delle loro attività.

7. Etica e comunicazione

Dove non esistono etica e trasparenza non c'è possibilità di sviluppo per una sana attività economica e una libera e consapevole società civile. Il Gruppo opera sempre secondo comportamenti improntati alla trasparenza, fondati su integrità, correttezza, lealtà, equità, imparzialità, indipendenza e autonomia di giudizio, chiarezza delle posizioni assunte e dei meccanismi decisionali e attuativi adottati, e assenza di conflitti di interesse. Si impegna a diffondere informazioni complete, trasparenti e comprensibili, per consentire ai propri interlocutori di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la stessa.

8. Sostenibilità

Coniugare la crescita economica con la coesione sociale e protezione del capitale naturale di ogni territorio è un dovere per ogni soggetto, personale o imprenditoriale. Il Gruppo adotta un approccio sostenibile, volto a un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse, a un incremento della loro produttività e al rispetto del contesto in cui opera per creare valore sostenibile nel tempo, a vantaggio dell'intera collettività.

CARTA DEGLI IMPEGNI

Il Gruppo chiede a clienti, fornitori e stakeholder in generale, atteggiamenti e orientamenti in linea con i valori, i principi e gli impegni contenuti nel presente documento. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio del Gruppo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti nel presente Codice o con le leggi applicabili.

1. Clienti e fornitori

Il Gruppo chiede che tutti i suoi Fornitori, ovunque abbiano la loro sede, rispettino le normative nazionali e questo Codice di condotta in modo integrale per l'intero periodo in cui forniranno prodotti e/o servizi: ciò costituisce requisito essenziale per la formazione e la continuazione di positivi rapporti di lavoro con gli stessi.

I rapporti con clienti sono basati su criteri di onestà e chiarezza. Il Gruppo si impegna a fornire, prodotti di qualità ed informazioni esaurienti, ponendo la massima attenzione alla salute e la sicurezza dei propri clienti e dei consumatori finali. Ogni tipo di comunicazione deve attenersi ai criteri di verità e viene ripudiata qualsiasi forma di pubblicità ingannevole.

2. Risorse umane

Il Gruppo è consapevole che il contributo delle sue risorse umane è essenziale per il successo della propria attività di impresa. Per questo assicura ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento (cfr paragrafo successivo).

Il Gruppo prevede, altresì, la formazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze e dei talenti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone, in questo modo, la crescita personale e professionale. In un'ottica di Corporate Social Responsibility, vuole investire sul miglioramento della qualità di vita dei suoi dipendenti e collaboratori, aiutandoli a conciliare famiglia e lavoro.

Ci si attende dalle Aziende del Gruppo e dai propri fornitori comportamenti in linea con le politiche a favore della promozione del capitale umano qui delineate e si richiede ai propri dipendenti e collaboratori un comportamento improntato a piena lealtà, correttezza, integrità, fedeltà, in coerenza con i doveri previsti dal loro ufficio. Il Gruppo esige la piena ottemperanza alle norme di legge applicabili e la massima disponibilità e collaborazione dei dipendenti nei confronti dei rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche, dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine, dei Pubblici Ufficiali o degli Organi di Controllo che abbiano poteri ispettivi per conto di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

3. Soci, azionisti e amministratori

Il management, i soci, gli azionisti sono tenuti a osservare i contenuti del Codice nella propria attività. Il Gruppo garantisce a tutti loro correttezza, chiarezza e parità di accesso alle informazioni, definendo i corrispettivi secondo condizioni di mercato, in condizioni sempre giustificabili.

4. Associazioni, istituzioni ed Enti (nazionali e internazionali)

Il Gruppo si rapporta, a differenti livelli e in relazione ai temi affrontati, con associazioni, enti e istituzioni, rispettando i reciproci e specifici ambiti di responsabilità, ruoli e prerogative e in un'ottica di collaborazione, lealtà e trasparenza.

5. Parti sociali

Il Gruppo ha diversi accordi sindacali di secondo livello e si è sempre posto come partner leale e affidabile delle parti sociali sui temi del lavoro e delle relazioni industriali per affrontare insieme e in modo costruttivo i cambiamenti di scenario che coinvolgono tutti e richiedono un approccio sistemico e responsabile.

6. Comunità e territorio

Il ruolo delle imprese è cruciale per lo sviluppo dei territori e delle comunità in cui sono inserite. Per le sue dimensioni, la sua solidità e la sua storia, Il Gruppo svolge un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle comunità in cui è presente. Persegue uno sviluppo sostenibile creando valore sul territorio, soprattutto tramite iniziative a sostegno di scuola e formazione. E opera secondo una logica di *corporate citizenship*, ossia di impegno nell'integrare nella propria strategia le esigenze del suo contesto d'azione locale, nazionale e mondiale e quelle socialmente responsabili.

7. Ambiente

Il Gruppo ritiene fondamentale la tutela del capitale naturale, opera e investe per favorire la protezione dell'ambiente e prevenzione, riciclo e recupero delle risorse e una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi. Riconosce l'eco-efficienza e la green economy come fattori di successo e competitività nel confronto in atto sui mercati internazionali.

Le Aziende del Gruppo agiscono applicando tutte le leggi e i regolamenti ambientali dello Stato in cui operano.

Permessi ambientali - Le società devono avere i permessi e le licenze ambientali necessarie per le sue operazioni.

Manipolazione delle materie chimiche - I contenitori chimici devono essere etichettati e conservati in sicurezza. A material safety data sheet (MSDS) deve essere a disposizione (nella lingua locale) nel posto di lavoro. Le istruzioni nel MSDS devono essere seguite.

Gestione dell'acqua e trattamento delle acque reflue - L'acqua è una risorsa scarsa in molte parti del mondo e deve essere usata con la maggior efficienza possibile. Tutte le acque reflue in uscita dai processi devono essere trattate prima dello scarico. Il trattamento delle acque di scarico deve seguire i regolamenti delle legislazioni locali.

Gestione dei rifiuti - Ogni rifiuto e in particolare i rifiuti pericolosi devono essere trattati in maniera responsabile e in accordo con le leggi locali.

ETICA DEL LAVORO

Le Aziende del Gruppo provvedono alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori. Le Aziende del Gruppo procedono all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

I dipendenti dovranno essere portati a conoscenza ed osservare le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico nonché qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Le Aziende del Gruppo pongono la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno dell'Azienda.

Le Aziende del Gruppo riconoscono e rispettano il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse dell'Azienda stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

1. Tutela della dignità e dell'integrità del dipendente

Le Aziende del Gruppo riconoscono che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività e la creazione di valore per i soci.

Le Aziende del Gruppo sono pertanto impegnate a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

Le aziende del Gruppo offrono pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la funzione competente seleziona, assume e gestisce i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

La Società ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

2. Salute e sicurezza sul lavoro

Le Aziende del Gruppo considerano l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine le Aziende, nell'ambito delle proprie attività, si impegnano a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui operano, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

Le Aziende del Gruppo si impegnano a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

Le Aziende del Gruppo si impegnano a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che Le Aziende del Gruppo si impegnano ad adottare sono:

- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- riduzione al minimo dei rischi e limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- programmazione della prevenzione;
- rispetto dei principi di ergonomia nell'ambiente lavorativo;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;

- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

3. Conflitto di interesse, concorrenza leale, antitrust e anticorruzione

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse aziendale; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Azienda.

Qualora un dirigente, collaboratore o dipendente si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a segnalare per iscritto tempestivamente al proprio superiore affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento; non possono essere condotte o svolte attività a favore di una impresa concorrente alle Aziende del Gruppo o impegnarsi in qualsiasi attività concorrenziale anche collaterali.

In caso di attività collaterali retribuite il soggetto deve informare preventivamente il responsabile o in linea superiore. Occasionali attività o impegni sporadici non sono considerati attività collaterali. L'autorizzazione sarà rifiutata qualora il soggetto richiedente abbia rapporti con la società/soggetto terza/o durante lo svolgimento delle proprie funzioni per le Aziende del Gruppo.

I dipendenti e collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa in materia di concorrenza leale. Tra i comportamenti che possono costituire una violazione alla normativa antitrust:

- Discutere con i concorrenti di prezzi, produzione, capacità, vendite, offerte, profitti, margini di profitto, costi, metodi di distribuzione o di qualsiasi altro parametro che possa determinare o influenzare la condotta concorrenziale delle Aziende del Gruppo allo scopo di indurre il concorrente ad allinearsi a tale condotta;
- Esercitare una qualche influenza sui prezzi di rivendita applicati ai clienti o tentare di imporre limitazioni all'esportazione o importazioni di beni forniti dalle Aziende del Gruppo.

Devono evitare infine di procurarsi informazioni sulla concorrenza ricorrendo a spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazioni elettroniche, o divulgare deliberatamente false informazioni su un concorrente o sui suoi prodotti/servizi.

Le Aziende del Gruppo sono in competizione in modo leale sul mercato con la qualità ed il prezzo dei propri prodotti, non offrendo indebiti vantaggi a terzi. Di conseguenza, ciascun dipendente o collaboratore, non deve offrire, promettere, concedere o autorizzare, direttamente o indirettamente, l'elargizione di somme di denaro o di qualsiasi altra cosa di valore a dipendenti e/o Funzionari pubblici, per influenzare un atto di ufficio o per ottenere un vantaggio improprio. Qualsiasi offerta, promessa, concessione o donazione deve essere effettuata in conformità con le leggi applicabili e con la politica interna e non deve ingenerare l'impressione di malafede o scorrettezza. Ciò significa che non può essere fatta alcuna offerta, promessa, concessione o donazione se essa può essere ragionevolmente intesa come un tentativo di influenzare in modo indebito un dipendente o funzionario pubblico o come un atto di corruzione nei confronti di una controparte commerciale per la concessione alle Aziende del Gruppo di un vantaggio di affari.

4. Molestie sul luogo di lavoro

Le Aziende del Gruppo esigono che, sia in fase di selezione e assunzione che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Si previene, per quanto possibile, e comunque vengono perseguiti il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

5. Antiriciclaggio

Le Aziende del Gruppo e tutti i loro collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo.

Le Aziende e tutti i loro collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, fornitori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari. Devono inoltre osservare tutte le disposizioni previste in materia di contabilità, registrazione e reporting finanziario applicabili ai flussi monetari e ai pagamenti connessi con le altre transazioni e i contratti.

Le Aziende del Gruppo devono sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

6. Lavoro minorile

Le Aziende del Gruppo non accettano lavoro minorile. Non può essere assunta nessuna persona con età inferiore all'età stabilita per Legge.

Ogni società dovrà attivare ogni misura necessaria ad assicurare che non vengano assunti lavoratori con età inferiore al limite stabilito per Legge e/o dai contratti collettivi nazionali per gli orari di lavoro che ogni singola società attua.

Ogni Limitazione legale sull'impiego di persone con età inferiore ai 18 anni deve essere rispettata.

Le Aziende del Gruppo, in accordo con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini, considerano bambino, ogni persona inferiore ai 18 anni di età. Riconosciamo i diritti di ogni bambino di essere protetto dallo sfruttamento economico e da ogni mansione che sia pericolosa o possa interferire con l'educazione, o che sia dannosa per la salute o per lo sviluppo mentale, fisico, spirituale, morale e sociale.

7. Diritti dei lavoratori

a) Le Aziende del Gruppo non accettano nessuna forma di lavoro forzato e non impiegano lavoratori detenuti o lavoratori illegali.

b) I lavoratori immigrati avranno gli stessi diritti dei lavoratori locali. Ogni commissione o altra tassa connessa all'impiego di lavoratori immigrati sarà sostenuta dalle Aziende del Gruppo, le quali non dovranno mai richiedere ai lavoratori di depositare presso le aziende i documenti di identità.

c) Ogni lavoratore ha diritto di formare o unirsi per propria scelta in associazioni pacifiche e nel rispetto della legge. I lavoratori non saranno soggetti ad azioni disciplinari o discriminatorie da parte delle Aziende del Gruppo nel rispetto dei diritti di associazione.

d) nessun lavoratore può essere discriminato sulla base di sesso, razza, colore, età, gravidanza, orientamento sessuale, religione, opinione politica, nazionalità, etnia, malattia o disabilità.

e) Tutti i lavoratori hanno diritto ad un contratto di lavoro scritto, nella lingua locale, che stipuli i termini e le condizioni di lavoro. Ogni Azienda ha la responsabilità di assicurare che tutti i dipendenti siano consapevoli dei propri obblighi e diritti legali.

8. Salari, benefits, ore di lavoro e permessi

“Chiunque lavori ha il diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla dignità umana...” (*Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo*)

a. I salari devono essere pagati regolarmente, nei termini stabiliti dalla Legge o dal CCNL, e devono essere equi in base all'esperienza, alle qualifiche e alle performance del lavoratore. Il lavoratore dovrà ricevere almeno il salario minimo previsto per Legge o dal CCNL, oltre alle indennità o benefits previsti sia dal CCNL che dalla contrattazione Aziendale di II Livello. Non è permessa alcuna detrazione ingiusta e i lavoratori hanno il diritto ad avere il dettaglio di come il salario è stato calcolato.

b. Le ore di lavoro ordinario non possono eccedere i limiti legali e non devono mai superare le 40 ore settimanali. Le ore straordinarie non potranno mai superare i limiti fissati per Legge o dai CCNL e dovranno essere svolte e retribuite come previsto dai CCNL e su base volontaria. I lavoratori hanno diritto ad avere almeno un giorno di riposo durante la settimana e saranno retribuite le ore di permesso per le quali ogni lavoratore ha legalmente diritto.

CODICE DI CONDOTTA

Il Gruppo opera con la piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate dalla propria attività, Per questo chiede a tutti coloro con i quali si trova a operare di recepire il codice Etico e adottare comportamenti conseguenti.

Sottoscrivendo il Codice etico, tutti i soggetti che operano con e per il Gruppo a diverso livello ne rispettano e promuovono i valori, i principi e gli impegni verso i differenti stakeholder.

Questi soggetti si impegnano pertanto a garantire:

- in tutte le comunità in cui operano, il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile
- il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale, civile e culturale del Paese, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e alla affermazione di modelli d'eccellenza
- ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale
- in ogni contesto, comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato
- che, nei processi di selezione dei fornitori (vendor rating), vengano promossi criteri di ordine etico, sociale e ambientale
- nei rapporti con Enti, Istituzioni, partiti politici, mass media ed altri soggetti pubblici o privati, correttezza, indipendenza, integrità e rispetto dei reciproci e specifici ambiti di responsabilità, ruoli e prerogative
- nella gestione ambientale, prassi manageriali avanzate, orientate alla prevenzione, al riciclo e al recupero delle risorse e ad una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

Valore Contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte nei confronti delle Aziende del Gruppo, siano esse derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati, o da rapporti commerciali.

Comunicazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante attività di comunicazione e formazione, ed è richiesta l'accettazione dei principi ivi contenuti tramite la firma di un apposito modulo di presa visione. Il presente Codice è disponibile sul sito internet delle Aziende del Gruppo e viene distribuito ai destinatari secondo le modalità di volta in volta ritenute più idonee per una efficace divulgazione.

Modifiche

Il codice può essere modificato ed integrato solo con firma del legale rappresentante o delibera Consiglio di Amministrazione.

Violazioni

Le Aziende del Gruppo si impegnano a far rispettare il presente Codice attraverso l'applicazione sanzioni previste dal sistema disciplinare interno, dai CCNL applicabili o dai contratti di riferimento stipulati con le relative controparti.

Le violazioni del Codice Etico costituiscono inadempimento delle obbligazioni che il collaboratore o il partner commerciale ha assunto verso la Società del Gruppo e/o la Capogruppo, siano esse riferibili a rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di amministrazione o di fornitura.

In caso di violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, laddove risultasse necessario per la tutela dell'interesse aziendale e compatibilmente con il quadro normativo vigente, anche sotto il profilo delle disposizioni discendenti dalla contrattazione collettiva, gli organi preposti della Società valuteranno le eventuali iniziative da intraprendere ed i provvedimenti, anche di natura disciplinare e sanzionatoria, da assumere nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi al presente Codice Etico.

In quest'ultimo caso, le eventuali sanzioni, cui si potranno aggiungere ulteriori pretese risarcitorie della Società, potranno trovare applicazione:

- a) nei confronti dei dipendenti della Società (operai, impiegati e quadri), nei limiti del quadro normativo in materia giuslavoristica ed anche in relazione agli obblighi di diligenza del lavoratore nell'ambito delle prestazioni dallo stesso dovute;
- b) nei riguardi dei dirigenti, in base a quanto espressamente disposto a tale riguardo in materia giuslavoristica;
- c) nei confronti degli amministratori, a titolo di sospensione o revoca della carica;
- d) nei riguardi dei collaboratori esterni e soggetti terzi, anche in termini di risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.

Tutti i procedimenti di cui sopra dovranno comunque garantire la riservatezza delle relative informazioni e indicazioni, salve previsioni di legge e/o provvedimenti specifici in senso contrario resi in base alla legge vigente.

Il Gruppo si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuano le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguendo i responsabili con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili. Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

Organismi di controllo e procedure di attuazione

Il soggetto responsabile dell'attuazione e del controllo del Codice Etico è l'Organo di Vigilanza, istituito a questo scopo e composto da rappresentanti delle diverse Aziende del Gruppo. Fa riferimento direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'organo di vigilanza ha le seguenti funzioni:

- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunta violazione;

- provvede a svolgere le opportune indagini, riportando alle funzioni competenti l'esito e accertandosi che le sanzioni vengano comminate;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni;
- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione.

L'organo di vigilanza è direttamente contattabile da qualsiasi soggetto a cui è diretto questo Codice, tramite email codiceetico@omet.it oppure codiceetico@opac.it, a seconda dell'Azienda di riferimento.