

25 settembre 2024

Codice Etico

OPAC
| CREATE TO INNOVATE

Sommario

PREMESSA	2
OPAC E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
PRINCIPI FONDANTI	3
CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI.....	5
LEGALITÀ.....	5
INTEGRITÀ DI BUSINESS	5
RISPETTO DELLE PERSONE	5
TRASPARENZA	5
RESPONSABILITÀ.....	6
ETICA E COMUNICAZIONE	6
SOSTENIBILITÀ.....	6
CARTA DEGLI IMPEGNI.....	7
CLIENTI E FORNITORI.....	7
RISORSE UMANE	7
SOCI, AZIONISTI E AMMINISTRATORI	7
ASSOCIAZIONI, ISTITUZIONI ED ENTI (NAZIONALI E INTERNAZIONALI).....	7
PARTI SOCIALI.....	8
COMUNITÀ E TERRITORIO	8
AMBIENTE	8
ETICA DEL LAVORO	9
TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITÀ DEL DIPENDENTE	9
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	10
CONFLITTO DI INTERESSE, CONCORRENZA LEALE, ANTITRUST E ANTICORRUZIONE	10
MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	11
ANTIRICICLAGGIO	11
LAVORO MINORILE	12
DIRITTI DEI LAVORATORI	12
SALARI, BENEFITS, ORE DI LAVORO E PERMESSI	12
CODICE DI CONDOTTA	14
VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO.....	14
COMUNICAZIONE	14
MODIFICHE.....	14
VIOLAZIONI	15
ORGANISMI DI CONTROLLO E PROCEDURE DI ATTUAZIONE	15
IMPEGNO AL RISPETTO DEL CODICE ETICO - FORNITORI.....	16
IMPEGNO AL RISPETTO DEL CODICE ETICO - COLLABORATORI	17

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione di OPAC Srl ha deliberato l'adozione del presente Codice Etico (di seguito anche "Codice") per OPAC e tutte le sue società controllate (d'ora in poi, indicate anche come "la Società") al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

Questo Codice riassume i principi etici che il vertice aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i fornitori, i partner d'affari e tutti coloro che operano in nome o per conto della Società (di seguito "Destinatari") sono tenuti a rispettare e a far rispettare.

Il Codice rappresenta una linea guida per la redazione di regolamenti e procedure interne della Società e viene condiviso con tutte le organizzazioni con cui la Società intrattiene rapporti.

Attraverso il presente Codice Etico, la Società intende:

- esplicitare i valori ed i principi etici che caratterizzano la propria cultura e che sono alla base dei rapporti con i propri Stakeholder;
- sostenere i valori che caratterizzano una società virtuosa, tra cui il rispetto delle norme, l'equità, la tutela e il rispetto per la persona, la tutela dell'ambiente, l'impegno, la trasparenza, l'attenzione alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, come elementi fondanti della propria attività d'impresa;
- indicare ai propri dipendenti, amministratori, collaboratori e agenti commerciali, i principi di comportamento e le responsabilità a cui dovranno fare riferimento nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Ciascuno può consultare il Codice in formato elettronico sul sito internet della Società, nella intranet aziendale oppure chiederne copia cartacea all'ufficio Risorse Umane.

OPAC e la Responsabilità sociale

Eccellenza, innovazione e made in Italy. OPAC è un'azienda cosmetica con decenni di esperienza, attiva nel settore delle salviettine umidificate e recentemente entrata in quello dello skin care. E' specializzata nella creazione e produzione di cosmetici per conto terzi, studiati "su misura" e sempre innovativi sul piano della formula, del packaging o del tessuto.

La storia di OPAC inizia nel 1989 grazie ad Angelo Bartesaghi, che negli anni '60 aveva fondato OMET, una delle industrie più importanti e dinamiche del territorio lecchese, operativa nei settori tissue converting, printing, e sistemi di movimentazione. OPAC ne eredita le competenze tecnologiche e organizzative, applicando la filosofia dell'eccellenza nel mondo della cosmesi. Oggi il Gruppo aziendale che fa capo alla famiglia Bartesaghi, impiega nel complesso circa 600 persone e rappresenta una realtà industriale di riferimento a livello internazionale in tutti i settori in cui opera.

OPAC produce salviettine per ogni tipo di necessità e vanta una specifica selezione di prodotti ecosostenibili. La sua specialità è creare, insieme ai clienti, prodotti esclusivi e personalizzati, garantendo altissimi livelli di qualità grazie alla gestione interna dell'intero ciclo del prodotto. Premiata con riconoscimenti nazionali e internazionali per l'innovazione e la qualità della sua gamma, fonda il suo successo su continui investimenti in ricerca e sviluppo, affidabilità sul mercato e collaborazioni con fornitori altamente qualificati, università e laboratori scientifici.

La crescita di OPAC è stata scandita negli anni da ampliamenti di organico, di gamma e di sede. Ma l'attenzione alle persone e al loro ambiente di lavoro – fattore comune per tutte le aziende del gruppo - non è mai cambiata. I valori della famiglia Bartesaghi, rimasta negli anni punto di riferimento ed elemento di stabilità e fiducia, hanno permesso alla tradizione di fondersi con l'innovazione, con il massimo rispetto dell'ambiente e delle persone.

OPAC, infatti, ha sempre operato con attenzione e responsabilità nei confronti della comunità e dell'ambiente, impegnandosi volontariamente oltre quanto stabilito dalla legge. Questa attenzione sfocia nel sostegno a diversi progetti sul territorio, in particolare nel campo della formazione scolastica. L'azienda contribuisce inoltre a progetti di associazioni senza scopo di lucro impegnate nei campi sanitario, sportivo e culturale.

Per concretizzare l'impegno in tema di responsabilità sociale, OPAC ha stilato e approvato il "Codice Etico" contenuto nel presente documento. Lo scopo è definire il sistema di valori di riferimento e condividerlo con gli stakeholder, per contribuire ad uno sviluppo coerente e sostenibile non solo della propria realtà aziendale, ma dell'intero sistema civile, industriale, ambientale e sociale in cui opera.

Principi fondanti

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

OPAC ritiene un dovere comunicare, oltre che rispettare, i propri principi etici in maniera chiara e trasparente, e chiedere ai propri stakeholder di condividerli.

Il presente Codice è quindi destinato a tutti i membri del direttivo, agli organi sociali, dipendenti e collaboratori di ogni livello, e tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto o nell'interesse di OPAC, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto. Tutti destinatari sono tenuti ad osservare ed a far osservare i principi del Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, in Italia e all'estero. Il Codice Etico è inoltre condiviso con tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari, e costituisce un elemento di valutazione nella scelta di partner e fornitori.

“Sulla famiglia si fondano la nostra storia e il nostro futuro. E per le famiglie, di questa e delle future generazioni, vogliamo creare valore e benessere. Abbiamo la passione per le cose fatte bene, perché le persone sono al centro del nostro lavoro e sono artefici del nostro successo”. (Antonio Bartesaghi)”.

Antonio Bartesaghi, Presidente OPAC

Carta dei valori e dei principi

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

Legalità

Il rispetto della normativa vigente in tutti i Paesi in cui opera è un principio imprescindibile per l'azienda e per tutte le persone e le società con le quali si intrattengono relazioni. La Società vive la "compliance" non solo come vincolo ma anche come opportunità per uno sviluppo armonico e sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale ed economico.

Integrità di business

La Società si ispira ai valori di integrità morale, trasparenza, onestà e buona fede e ne promuove la salvaguardia, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi. 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. Non sono tollerati atti concorrenziali che ricadono sotto il concetto di concorrenza sleale. La Società si impegna ad immettere sul mercato esclusivamente prodotti di qualità e per i quali sia certo il rispetto di rigidi controlli.

Rispetto delle persone

La Società opera in base al patto di convivenza civile, secondo una logica di rispetto e riconoscimento reciproco, pari dignità, valorizzazione e sintesi delle differenze. Crede nel potenziale delle persone e fonda la propria capacità competitiva sulla ricerca dell'eccellenza ponendo al centro l'attenzione ai dipendenti, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, lo sviluppo professionale.

Ogni collaboratore ha diritto a un trattamento corretto, cortese e rispettoso da parte dei suoi responsabili, dei subordinati e dei pari grado. La Società riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne, sostiene la diversità, promuove le pari opportunità e non tollera discriminazioni, molestie, vessazioni o offese di qualsiasi natura.

La Società ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta alla formazione e all'informazione degli stessi, oltre che al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La Società promuove al proprio interno lo sviluppo delle professionalità attraverso programmi di istruzione e formazione e promuove la collaborazione tra le funzioni.

Trasparenza

La società è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera 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.

Responsabilità

La Società 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.

Etica e comunicazione

La Società 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.

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. La Società 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

La Società 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 della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti nel presente Codice o con le leggi applicabili.

Clienti e fornitori

La Società chiede che tutti i suoi Fornitori, ovunque abbiano la loro sede, rispettino le normative nazionali e questo Codice di condotta, in modo integrale e 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. La Società si impegna a fornire, prodotti di qualità ed informazioni esaurienti, ponendo la massima attenzione alla salute e alla 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.

Risorse umane

La Società 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).

La Società 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 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. La Società 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.

Soci, azionisti e amministratori

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

Associazioni, istituzioni ed Enti (nazionali e internazionali)

La Società 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.

Parti sociali

La Società si è sempre posta 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.

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, La Società 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.

Ambiente

La Società 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, e per questo agisce in ottemperanza alle leggi e i regolamenti ambientali adottati a livello nazionale e sovranazionale negli Stati in cui opera.

Permessi ambientali -La Società opera sempre con 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

La Società provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori. Le procedure di ricerca e selezione si svolgono con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della parità di genere, della normativa vigente e delle procedure interne.

I collaboratori sono portati a conoscenza ed osservano le prescrizioni del Codice Etico e, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovono la conoscenza presso i colleghi neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I collaboratori 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 Controllo 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.

La Società pone la massima e costante attenzione alla 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.

La Società riconosce e rispetta 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.

Tutela della dignità e dell'integrità del dipendente

La Società riconosce 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.

Si impegna pertanto a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti e collaboratori affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

La Società offre opportunità di lavoro a tutti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la funzione competente seleziona, assume e gestisce i propri collaboratori 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 e collaboratori che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione Risorse Umane 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.

Salute e sicurezza sul lavoro

La Società considera 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.

La Società si impegna 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 di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La Società si impegna 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 la Società si impegna 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.

Conflitto di interesse, concorrenza leale, antitrust e anticorruzione

Tutti i dipendenti e collaboratori assicurano che ogni decisione di business sia presa nell'interesse aziendale, evitando 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 segnalargli 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 alla Società o impegnarsi in qualsiasi attività concorrenziale anche collaterali.

In corso di attività collaterali retribuite il soggetto informa preventivamente il responsabile o la persona 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 la Società.

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

- 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 della Società 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 dalla Società

Dipendenti e collaboratori evitano 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.

La Società compete 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 alla Società di un vantaggio di affari.

Molestie sul luogo di lavoro

La Società esige 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.

Antiriciclaggio

La Società e tutti i 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.

La Società e tutti i 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.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

Lavoro minorile

La Società non accetta lavoro minorile. Non può essere assunta nessuna persona con età inferiore all'età stabilita per Legge. 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.

La Società in accordo con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini, considera bambino, ogni persona inferiore ai 18 anni di età. Riconosce 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.

Diritti dei lavoratori

La Società non accetta nessuna forma di lavoro forzato e non impiegano lavoratori detenuti o lavoratori illegali.

I lavoratori immigrati avranno gli stessi diritti dei lavoratori locali. Ogni commissione o altra tassa connessa all'impiego di lavoratori immigrati sarà sostenuta dalla Società, che non dovrà mai richiedere ai lavoratori di depositare i documenti di identità.

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 della Società nel rispetto dei diritti di associazione.

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

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.

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. 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

La Società 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 la Società 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 della Società, 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 della Società 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 a fronte di delibera del Consiglio di Amministrazione.

Violazioni

La Società si impegna a far rispettare il presente Codice attraverso l'applicazione sanzioni previste dal CCNL e dai regolamenti aziendali vigenti 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 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.

La Società 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.

Organismo di controllo e procedure di attuazione

Il Soggetto Responsabile dell'attuazione e del controllo del Codice Etico è il Responsabile della funzione Risorse Umane, che fa riferimento direttamente al Consiglio di Amministrazione, con le seguenti funzioni:

- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunta violazione;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni;
- si confronta con le funzioni competenti per promuovere adeguati percorsi di formazione.

Il Soggetto Responsabile è direttamente contattabile da qualsiasi soggetto a cui è diretto questo Codice, tramite l'e-mail tramite email codiceetico@opac.it.

Impegno al rispetto del codice etico - FORNITORI

Il presente Codice Etico definisce i principi fondamentali che tutti i fornitori sono tenuti a rispettare nel quadro della loro collaborazione con la Società OPAC Srl. Il rispetto di questi valori è essenziale per garantire che le attività commerciali si svolgano in un contesto di integrità, trasparenza e responsabilità sociale. I fornitori si impegnano a operare in conformità alle normative vigenti, tutelando i diritti umani, promuovendo condizioni di lavoro sicure e dignitose, e adottando pratiche sostenibili dal punto di vista ambientale. Il mancato rispetto del Codice Etico potrà comportare la risoluzione immediata del rapporto di collaborazione.

Per i fornitori:

Con la presente, confermo di aver preso visione del Codice Etico di OPAC e di impegnarmi a rispettarlo. Confermo di essere a conoscenza delle leggi e della normativa di riferimento dei Paesi in cui operiamo e mi assumo la responsabilità di informare tutti i miei stakeholder riguardo al contenuto del Codice, assicurandomi che anch'essi lo rispettino.

Comprendiamo che OPAC, o qualsiasi soggetto terzo designato da OPAC, ha il diritto di richiedere informazioni e condurre verifiche non annunciate in qualsiasi luogo (di nostra proprietà o presso nostri subfornitori) dove si producono, gestiscono o offrono servizi per OPAC o per conto di OPAC. Forniremo senza indugio a OPAC informazioni dettagliate sulle nostre unità produttive, sui nostri subfornitori o sui luoghi dove si producono, si gestiscono e si offrono servizi per la Società.

Garantiamo che non avvengono produzioni di beni e servizi per OPAC in luoghi o con modalità che contrastano con i principi del presente Codice Etico.

Data

Società e Timbro

Firma

Impegno al rispetto del codice etico - COLLABORATORI

Il Codice Etico rappresenta il fondamento dei principi di condotta per OPAC S.r.l. e per tutti i suoi stakeholder. Al fine di promuovere una cultura aziendale basata su correttezza, trasparenza e legalità, OPAC richiede a dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che operano in nome o per conto della Società di firmare la presente dichiarazione d'impegno, consapevoli che il mancato rispetto del Codice Etico potrà comportare provvedimenti disciplinari, inclusa la risoluzione del contratto di collaborazione o di lavoro.

Per tutti i collaboratori:

Con la presente confermo di aver preso visione del Codice Etico di OPAC S.r.l. e di tenere un comportamento in linea con quanto sancito dal predetto documento. Mi impegno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, a favorire il benessere di ogni individuo e a garantire pari opportunità in ogni rapporto professionale. Mi impegno a contrastare qualsiasi forma di discriminazione o abuso e a rispettare le normative vigenti.

Mi assumo inoltre la responsabilità di informare i soggetti esterni con cui mi troverò in relazione nell'ambito dell'attività lavorativa dell'esistenza del Codice Etico e del suo contenuto, chiedendo il rispetto delle medesime regole.

Prendo atto che il soggetto designato da OPAC s.r.l. come organismo di controllo è il Responsabile della funzione Risorse Umane.

Sono consapevole che l'inosservanza del Codice Etico e dei predetti impegni, da parte del sottoscritto, potrà comportare provvedimenti disciplinari, inclusa la risoluzione del contratto di collaborazione o di lavoro, fermo restando il risarcimento dei danni e la tutela dei propri diritti in tutte le sedi competenti.

Data

Nome e Cognome (o Società)

Firma