
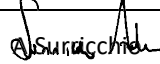
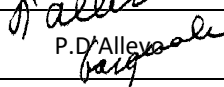


	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	1 di 18

## CODICE ETICO

Modello Organizzativo conforme al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**  
e successive modificazioni ed integrazioni

2	30/12/2024	Inserimento Cap. 6.3.3	 R. Baldassarre	 A. Surricchio	 P. D'Alleva
1	02/11/2015	Cambio Ragione Sociale in OMPA s.r.l.	R. Baldassarre	A. Surricchio	P. D'Alleva
0	01/10/2014	Prima emissione	R. Baldassarre	A. Surricchio	P. D'Alleva
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto da Resp. Modello Organizzativo</b>	<b>Verificato da DIR</b>	<b>Approvato da DIGE</b>

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	2 di 18

## Indice

1.	SCOPO .....	3
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
3.	DEFINIZIONI.....	3
4.	ABBREVIAZIONI .....	3
5.	IL CODICE ETICO .....	3
5.1	Presentazione del Codice Etico.....	3
5.2	I principi di riferimento .....	5
5.2.1	Legalità, comportamento eticamente corretto e conforme alle leggi .....	5
5.2.2	Correttezza .....	5
5.2.3	Moralità.....	6
5.2.4	Professionalità, Modelli e regole di comportamento .....	6
5.2.5	Valore delle risorse umane, dignità, eguaglianza ed imparzialità .....	6
5.2.6	Riservatezza delle informazioni .....	7
5.2.7	Prevenzione dei conflitti di interesse .....	8
5.2.8	Trasparenza, completezza e verità dell’informazione .....	8
5.2.9	Trasparenza contabile.....	8
5.2.10	Efficienza .....	9
5.2.11	Rapporti con la collettività e tutela ambientale .....	9
5.2.12	Utilizzo dell’accesso aziendale alla rete Internet.....	9
5.2.13	Utilizzo dei beni aziendali .....	10
5.2.14	Divieto di attività terroristiche o eversive dell’ordine democratico .....	10
5.2.15	Documentabilità/ tracciabilità di operazioni e transazioni .....	10
6.	RAPPORTI CON L’ESTERNO .....	12
6.1	Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi .....	12
6.1.1	Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni .....	12
6.1.2	Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	12
6.1.3	Regali, benefici e promesse di favori .....	13
6.2	Rapporti con clienti e fornitori .....	13
6.2.1	Condotta negli affari .....	13
6.2.2	Documentabilità dei rapporti con i fornitori .....	13
6.2.3	Esecuzione e rinegoziazione dei contratti .....	13
6.2.4	Regali, dazioni e benefici .....	14
6.3	Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni.....	14
6.3.1	Modalità di condotta .....	14
6.3.2	Obbligo di riservatezza.....	15
6.3.3	Diritti Umani.....	15
7.	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO .....	16
7.1	Segnalazioni delle violazioni .....	16
7.2	Linee guida del sistema sanzionatorio.....	16
8.	Efficacia del Codice nei confronti dei Destinatari .....	17
8.1	Efficacia del codice nei confronti dei destinatari .....	17
8.2	Efficacia del Codice nei confronti di terzi .....	18

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	3 di 18

## 1. SCOPO

Questo Codice (di seguito indicato come “Codice Etico”) è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di OMPA, evidenza della responsabilità sociale d’impresa di cui l’azienda si fa portatrice, ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti dai collaboratori di OMPA, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- DLGS n. 231/2001 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»
- Codice Civile: libro IV (Obbligazioni); libro V ( Lavoro)
- Codice Penale
- Statuto della società
- CCNL di pertinenza
- Legge 300 del 20 maggio 1970 “Statuto dei Lavoratori”
- Quadro normativo applicabile ai processi OMPA (cfr. elenco delle norme e delle leggi del sistema di gestione ISO 9001)

## 3. DEFINIZIONI

- «**Codice Etico**»: Il codice etico aziendale è un tipo di documento stilato ed adottato su base volontaria che definisce un complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere

## 4. ABBREVIAZIONI

- OdV: Organismo di Vigilanza

## 5. IL CODICE ETICO

### 5.1 Presentazione del Codice Etico

Il raggiungimento degli obiettivi di OMPA è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell’assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

OMPA adotta un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle attese economiche di tutti i portatori di interesse (Stakeholder), consapevole del fatto che essi esigono un impegno quotidiano e credibile, frutto di una precisa politica manageriale e di un sistema aziendale organizzato a tal fine.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	4 di 18

OMPA ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un codice di comportamento che espliciti i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in OMPA sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della società. Inoltre il codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali OMPA intrattiene rapporti d'affari.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento - previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte - sia del modello preventivo di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da OMPA secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. N. 231 del 2001.

La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti di OMPA che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'OdV.

La verifica sulla attuazione del codice di comportamento e sulla sua applicazione o modifica dei contenuti è di competenza della Direzione.

E' compito del Direzione aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

Per quanto sopra, il Codice Etico viene diffuso all'interno di OMPA e distribuito a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con essa e pertanto:

- è nella responsabilità di ciascun Destinatario consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento, o in altre direttive emesse dalle competenti funzioni di OMPA
- le regole contenute nel presente Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari, tra cui i dipendenti, devono osservare in conformità alle regole di ordinaria diligenza, anche ai sensi degli articoli del Codice Civile in materia di rapporti di lavoro (art. 2104 e 2105 c.c.)
- la mancata osservanza delle regole e delle direttive emesse può danneggiare OMPA, che vigila sulla loro effettiva osservanza adottando all'uopo adeguate misure disciplinari nei confronti dei Destinatari che ne fossero responsabili, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato
- i Destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza del Codice Etico in quanto la mancata osservanza costituisce violazione al "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio di OMPA, giustificherà l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico.

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	5 di 18

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, OMPA promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società la quale, in tal caso, richiede agli stessi interlocutori, al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico, la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

In secondo luogo OMPA prevede per i propri dipendenti appositi programmi di formazione e aggiornamento, curati dalle funzioni responsabili, sul Codice Etico. Il personale dell'azienda potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, OMPA fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice Etico.

## 5.2 I principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, sviluppo delle risorse umane, lavoro di gruppo, innovazione e qualità del prodotto/servizio, rispetto di sicurezza e ambiente, sono tra i principi etici cui OMPA si ispira - e da cui deriva i propri modelli di condotta - al fine di raggiungere i propri obiettivi aziendali.

Tutti coloro che operano in OMPA, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

Nello specifico, di seguito vengono riportati tutti i principi di ispirazione per la gestione della società.

### 5.2.1 Legalità, comportamento eticamente corretto e conforme alle leggi

Il rispetto della legge è principio fondamentale per OMPA.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i Destinatari sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sopranazionale o straniero) in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni delle leggi, siano esse soggette o meno a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative o di altra natura. A tale scopo, ciascun Destinatario si impegna per acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

Ciascun Destinatario osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

In particolare, i Destinatari del presente Codice si impegnano a:

- utilizzare esclusivamente documentazione di origine certa e veritiera
- non omettere informazioni dovute.

### 5.2.2 Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	6 di 18

In particolare, gli Amministratori ed il Personale di OMPA, nonché i Terzi Destinatari, devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la mission della società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un Dipendente, un Amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività.

### **5.2.3 Moralità**

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale nonché la reputazione di OMPA costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun Destinatario. Ogni Destinatario è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della società, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori:

- onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che ad esso competono in ragione delle proprie mansioni
- trasparenza, trattando le informazioni in suo possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

### **5.2.4 Professionalità, Modelli e regole di comportamento**

Ciascun Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnatigli e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

Tutte le attività lavorative di quanti operano per OMPA devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

Con particolare riferimento agli amministratori, inoltre, OMPA richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

### **5.2.5 Valore delle risorse umane, dignità, eguaglianza ed imparzialità**

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

OMPA tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del personale dipendente.

OMPA si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	7 di 18

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione (laddove presenti) e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice.

OMPA non tollera discriminazioni, molestie od offese sessuali, razziali, personali o di diversa natura ed in generale non tollera qualunque tipo di comportamento ostile, irrispettoso, offensivo e/o umiliante. Pertanto, è dovere di ciascun Destinatario riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. È dovere, inoltre, di ciascun Destinatario lavorare con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i Destinatari sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, anzianità di servizio, nel pieno rispetto dei diritti della persona, delle leggi e dei regolamenti in vigore, con particolare attenzione alla normativa vigente in materia di lavoro minorile.

Le funzioni competenti monitorano 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.

La diffusione delle informazioni aziendali ai Destinatari deve essere adeguata, corretta ed esauriente.

Le risorse che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'OdV che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

### **5.2.6 Riservatezza delle informazioni**

OMPA garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'effettuare ricerche di dati riservati, fatta eccezione per i casi in cui abbia ricevuto espressa e consapevole autorizzazione e le ricerche siano state effettuate in conformità alle norme giuridiche vigenti.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate acquisite in relazione all'attività della società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività.

Fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari del Codice assicurano l'utilizzo di informazioni riservate solo per scopi connessi all'esercizio della propria attività, impegnandosi a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

Ogni Destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni



	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	8 di 18

- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

### **5.2.7 Prevenzione dei conflitti di interesse**

OMPA opera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi della società stessa. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori o altri partner
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso fornitori, partner e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Ovviamente tali conflitti non sussistono quando le suddette attività e comportamenti sono realizzati nel rispetto di accordi stipulati dalla Società.

### **5.2.8 Trasparenza, completezza e verità dell'informazione**

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli Stakeholder e chiunque altro entri in contatto con l'azienda, siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle implicazioni rilevanti.

La comunicazione di OMPA si declina soprattutto nell'informazione istituzionale relativa alle proprie attività e servizi, la quale deve essere accurata, equilibrata, corretta, oggettiva, priva di ambiguità o fuorviante, documentata e documentabile.

### **5.2.9 Trasparenza contabile**

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per OMPA, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto.



	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	9 di 18

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'OdV. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

### **5.2.10 Efficienza**

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, pur rispettando sempre gli standard qualitativi più avanzati.

OMPA si impegna altresì:

- a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali
- a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

### **5.2.11 Rapporti con la collettività e tutela ambientale**

OMPA riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente ed equilibrato.

Conseguentemente, la Società si impegna a salvaguardare l'ambiente ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche mediante l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili ed il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché all'individuazione delle soluzioni operative di minore impatto ambientale, soprattutto in termini di risparmio energetico e di gestione dei rifiuti.

Tutte le attività di OMPA devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

Ai Dipendenti, Collaboratori e Amministratori di OMPA è fatto esplicito divieto

- di abbandonare o depositare in modo incontrollato rifiuti sul suolo e nel suolo, in azienda ed al di fuori di essa, durante l'espletamento delle attività lavorative
- di immettere rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee (in particolare attraverso le forme di convogliamento previste, quali quelle dei servizi igienici)

L'azienda e l'OdV vigilano sul rispetto di tali regole, applicando le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, e segnalando i responsabili alle autorità competenti.

### **5.2.12 Utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet**

OMPA si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico (in particolar modo se relativo a minori di anni diciotto).

Conseguentemente, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società ai Destinatari è comunque vietato di accedere a siti Internet che espongano materiale pornografico.

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	10 di 18

### 5.2.13 Utilizzo dei beni aziendali

I Dipendenti, Collaboratori e Amministratori di OMPA sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile (o comunque la figura gerarchica di riferimento) di eventuali minacce o eventi dannosi per OMPA.

OMPA si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

### 5.2.14 Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico

OMPA è contraria a qualsiasi forma di attività realizzata con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Pertanto, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- è vietato ai Destinatari del presente Codice compiere qualsiasi forma di attività che abbia finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- il Destinatario che abbia il fondato sospetto che un suo collega svolga attività con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, deve darne comunicazione immediata alla autorità di pubblica sicurezza nonché alla Direzione e all'OdV, che adotteranno ogni iniziativa per collaborare attivamente con la predetta autorità.

### 5.2.15 Documentabilità/ tracciabilità di operazioni e transazioni

Ogni operazione e transazione di OMPA deve essere

- correttamente registrata
- autorizzata
- verificabile
- legittima
- coerente
- congrua.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	11 di 18

A tal fine, tutte le azioni e le operazioni di OMPA devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle stesse.

Per ogni operazione deve pertanto essere predisposto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha

- autorizzato,
- effettuato,
- registrato,
- verificato

l'operazione stessa.

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	12 di 18

## 6. RAPPORTI CON L'ESTERNO

### 6.1 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

#### 6.1.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività della società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio - che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a:

- contratti
- autorizzazioni
- licenze
- concessioni
- richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria)
- gestione di commesse
- rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc..

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificatamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza delle procedure.

#### 6.1.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

OMPA non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	13 di 18

### **6.1.3 Regali, benefici e promesse di favori**

OMPA vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di OMPA nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'OdV e della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

## **6.2 Rapporti con clienti e fornitori**

### **6.2.1 Condotta negli affari**

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta aspetto rilevante del successo della società.

La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica di OMPA. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

### **6.2.2 Documentabilità dei rapporti con i fornitori**

La società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori, anche in funzione dei criteri dettati dal sistema di gestione integrato aziendale. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore viene selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico
- l'attuazione di sistemi di gestione aziendali adeguati, ove previsto
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sono previste apposite procedure funzionali alla documentazione del complessivo iter di selezione e di acquisto, nell'ottica di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta del fornitore.

### **6.2.3 Esecuzione e rinegoziazione dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti in accordo con quanto stabilito consapevolmente dalle parti. A tal riguardo, occorre evidenziare che OMPA si impegna a:

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	14 di 18

- non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea) delle proprie controparti
- evitare che nei rapporti già in essere, chiunque operi in suo nome e per suo conto, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali, o eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto con il solo obiettivo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nelle quali si sia venuto a trovare l'interlocutore.

In ogni caso, i fornitori sia di beni materiali che di servizi seguono un accurato iter di valutazione e selezione, formalizzato in procedure adottate dall'azienda, che, specie nel caso di attività consulenziali, ne comprovi la professionalità ed il grado qualitativo e di affidabilità. In fase di rinegoziazione, viene sempre verificato lo stato di qualificazione del fornitore.

#### **6.2.4 Regali, dazioni e benefici**

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del superiore.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio ecc. sulla politica aziendale in materia.

### **6.3 Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni**

#### **6.3.1 Modalità di condotta**

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale OMPA deve essere comunicata ai soggetti (funzioni aziendali) responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, delle relative procedure e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	15 di 18

### 6.3.2 Obbligo di riservatezza

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di OMPA sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul know-how, sui progetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Costituiscono informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 6.3.3 Diritti Umani

OMPA promuove una cultura aziendale a sostegno dei diritti umani e si impegna a evitare qualsiasi complicità nelle violazioni dei diritti umani. Supportiamo i principi contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. Chiediamo ai nostri fornitori, appaltatori e altri partner commerciali di rispettare norme simili, in quelle aree in cui sono comunemente coinvolti i diritti umani, quali orari e condizioni di lavoro, discriminazione ed eguaglianza, lavoro minorile, salari equi, lavoro coatto o obbligatorio e schiavitù moderna.

In particolare OMPA :

- Adotta strumenti per verificare che i propri fornitori e i nostri partner commerciali condividano il nostro impegno a favore del rispetto dei diritti umani e non lavoriamo intenzionalmente con fornitori o partner commerciali che praticino lavoro coatto, schiavitù moderna, traffico di esseri umani o sfruttamento o discriminazione nei riguardi di chiunque, bambini e soggetti vulnerabili inclusi.
- Rispetta i diritti riguardo a libertà di associazione, rappresentazione collettiva, equa retribuzione, parità di trattamento e salubrità e sicurezza del posto di lavoro.



	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	16 di 18

## 7. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO

### 7.1 Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'OdV la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

Le segnalazioni possono avvenire collegandosi al sito internet [www.ompait.com](http://www.ompait.com) utilizzando l'apposita area "Submit a violation notification".

### 7.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra OMPA ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con OMPA; a tal fine OMPA provvede a diffondere il Codice Etico, le procedure e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

	<b>CODICE ETICO</b>	CET	
		Rev.	2
		Data	30/12/2024
		Pag.	17 di 18

## 8. EFFICACIA DEL CODICE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI

### 8.1 Efficacia del codice nei confronti dei destinatari

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 cod. civ.<sup>1</sup>.

La violazione del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi come di volta in volta applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di osservare le disposizioni di cui al presente Codice sia nei rapporti tra loro (cd. rapporti interni), sia nei rapporti con i terzi (cd. rapporti esterni). In particolare:

- gli Amministratori e Revisori, nell'ambito delle loro funzioni di amministrazione e di controllo, si ispirano ai principi del presente Codice
- i Responsabili funzionali informano la propria condotta ai principi previsti nel presente Codice e ne esigono il rispetto da parte dei Dipendenti e dei Collaboratori. A tal fine, la condotta dei Responsabili costituisce modello esemplare. Ai fini del presente Codice, ciascun Responsabile è responsabile dei collaboratori sottoposti alla sua direzione, coordinamento o controllo e vigila per prevenire violazioni del presente Codice. In particolare, ciascun Responsabile ha l'obbligo di:
  - a) comunicare ai propri collaboratori, in maniera chiara, precisa e completa, gli obblighi da adempiere e specificamente l'obbligo di osservanza delle norme di legge e del presente Codice
  - b) comunicare ai propri collaboratori in maniera inequivocabile che, oltre a disapprovare eventuali violazioni del presente Codice, queste ultime possono costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in conformità alla normativa vigente, ed essere quindi sanzionabili
  - c) riferire tempestivamente, per iscritto, al proprio superiore o all'OdV le proprie rilevazioni nonché le eventuali notizie a lui riferite dai propri collaboratori in merito a potenziali o attuali violazioni del presente Codice da parte di qualsiasi Dipendente o Collaboratore
  - d) nell'ambito delle funzioni attribuite, attuare o promuovere l'adozione di misure idonee ad evitare la protrazione di violazioni ed impedire ritorsioni a danno dei propri collaboratori o di qualsiasi altro Dipendente o Collaboratore.
- I Dipendenti ed i Collaboratori informano la propria condotta ai principi previsti nel presente Codice ed alle comunicazioni dei propri Responsabili.

<sup>1</sup> "2104. *Diligenza del prestatore di lavoro.* – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore (2086) e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende (2094, 2106).

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>CET</b>	
		<i>Rev.</i>	2
		<i>Data</i>	30/12/2024
		<i>Pag.</i>	18 di 18

Senza pregiudizio delle funzioni attribuite all'OdV nei confronti dei Destinatari, l'adempimento da parte di ciascun Responsabile delle sue funzioni e degli obblighi ad esse correlati è compiuto in conformità alle disposizioni del presente Codice, nonché alle conseguenti raccomandazioni o istruzioni dell'Organismo, ed alle procedure di attuazione e controllo di volta in volta adottate dalla società. Per quanto necessario, la Società promuove l'applicazione del presente Codice ai Destinatari anche mediante inserzione, nei rispettivi contratti con OMPA, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservare le disposizioni del presente Codice.

L'OdV vigila sull'attuazione di quanto precede.

L'OdV vigila inoltre affinché la selezione dei candidati a Dipendenti, Collaboratori ed Esponenti Aziendali sia condotta anche al fine di valutare la congruità delle qualità personali e professionali dei candidati selezionati con le disposizioni del presente Codice.

## **8.2 Efficacia del Codice nei confronti di terzi**

Il Destinatario che, nell'esercizio delle sue funzioni, entri in contatto con i terzi, dovrà:

- informare, per quanto necessario, il terzo degli obblighi sanciti dal Codice
- esigere l'osservanza degli obblighi derivanti dal presente Codice che riguardano direttamente l'attività dello stesso; nel caso del Dipendente o del Collaboratore, riferire al proprio Responsabile, e, nel caso del Responsabile o dell'Amministratore, riferire all'OdV qualsiasi condotta di terzi contraria al presente Codice o comunque idonea ad indurre i Destinatari a commettere violazioni del presente Codice.

La società promuove l'applicazione dei principi fondamentali di cui al presente Codice e, tenuto conto dell'ordinamento giuridico, sociale, economico e culturale di riferimento, delle norme del presente Codice da parte dei terzi con i quali OMPA intrattiene rapporti, anche mediante inserzione, nei rispettivi modelli e schemi contrattuali tra essi e OMPA, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo a carico di tali terzi di osservare, nell'ambito delle proprie attività e della propria organizzazione, le disposizioni del presente Codice.

L'OdV vigila sull'attuazione di quanto precede.

FINE DOCUMENTO