

## CODICE ETICO – 231/01

### Sommario

<b>SEZIONE I .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
1. Premessa.....	3
2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01.....	3
3. Lo scopo.....	4
4. I destinatari .....	4
4.1 I Dipendenti.....	5
4.2 Gli Stakeholders.....	5
4.3 I terzi.....	6
<b>SEZIONE II.....</b>	<b>6</b>
<b>I NOSTRI VALORI .....</b>	<b>6</b>
1. Legalità.....	7
2. Integrità.....	7
2.1 Lotta alla criminalità organizzata.....	7
3. Trasparenza e concorrenza.....	7
3.1 Controllo e trasparenza contabile .....	7
4. Confidenzialità e riservatezza .....	8
5. Equità .....	8
6. Valore delle persone.....	8
7. Tutela del patrimonio aziendale .....	9
8. Correttezza, lealtà e collaborazione.....	9
8.1 Rapporti con i clienti.....	9
9. Conflitto di interessi.....	10
10. Sicurezza sul lavoro.....	12
11. Alcool e Droga.....	13
12. Ambiente.....	14
13. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n.	

OMICRON INDUSTRIALE S.r.l.	CODICE ETICO	Pag. 2 di 25
----------------------------	--------------	--------------

231/2001 .....	14
<b>SEZIONE III .....</b>	<b>15</b>
<b>RAPPORTI CON L'ESTERNO .....</b>	<b>15</b>
1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo .....	15
2. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche .....	15
3. Rapporti con i mass media .....	16
<b>SEZIONE IV.....</b>	<b>17</b>
<b>PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO .....</b>	<b>17</b>
<b>SEZIONE V .....</b>	<b>21</b>
<b>VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>21</b>
1. Introduzione .....	21
2. Principi generali del Codice Etico .....	21
3. Violazione del Codice Etico.....	23
4. Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing.....	24
<b>SEZIONE VI.....</b>	<b>24</b>
<b>MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>24</b>
1. Il Responsabile Etico.....	24
2. Diffusione del Codice Etico .....	25

## SEZIONE I

### PRINCIPI GENERALI

#### 1. Premessa

Al fine di operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, l'Ente si è dotato di un Codice Etico 231/01 volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" – e di norme di comportamento che danno attuazione a questi principi – che lo stesso riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con esso, a qualunque titolo, nella conduzione dell'attività imprenditoriale e nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico 231/01 ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'Ente rispetto al Modello *ex* d.lgs. n. 231/2001. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del presente te Codice Etico, l'Ente agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nell'assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

I contenuti del presente documento saranno aggiornati e sviluppati al fine di adeguarli alla continua trasformazione dell'ambiente in cui l'Ente opera, integrandoli di volta in volta con i principi richiesti dagli ordinamenti giuridici di tutti i Paesi in cui l'azienda risulta presente.

Ogni Ente o soggetto giuridico deve, infatti, improntare la propria attività, i rapporti interni ed esterni ed il proprio comportamento sul mercato, all'osservanza della legge, alla leale concorrenza, alla buona fede e ai valori di integrità e lealtà, assicurando condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Tali elementi costituiscono il patrimonio fondamentale e irrinunciabile di un Ente, lo rendono affidabile, efficace ed efficiente.

#### 2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01

Il presente Codice Etico, invece, contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira l'Ente nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati da tutti i Destinatari

nonché da coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con l'Ente in quanto si devono considerare elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

È un documento ufficiale dell'Ente che contiene:

- diritti;
- doveri;
- responsabilità dell'Ente nei confronti dei “portatori di interessi” (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., ecc.).

Il presente Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti ed impone sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa.

Il Codice Etico deve contemplare altresì i principi a salvaguardia della violazione delle norme antinfortunistiche e ambientali.

### **3. Lo scopo**

L'Ente, nell'ambito della propria attività statutaria, ha ritenuto di adottare, ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche: “Decreto”), il presente Codice Etico che, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo, esplicita un insieme di misure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reato all'interno dell'organizzazione aziendale e definisce i valori di riferimento della propria attività imprenditoriale, che devono guidare le scelte aziendali di tutti i Destinatari, come di seguito individuati, sia in Italia sia all'Estero.

A tal fine, all'interno di ogni rapporto contrattuale deve essere previsto specifico rimando ai contenuti del presente Codice Etico, unitamente alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, al fine di indurre le controparti contrattuali all'osservanza delle previsioni ivi contenute.

### **4. I destinatari**

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni componente dell'Ente e, quindi, agli esponenti aziendali, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori, ai partner e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano con/per l'Ente stesso (di seguito collettivamente individuati come: “Destinatari”).

Ciascun Destinatario è chiamato ad osservare i contenuti del Codice Etico nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità e ogni violazione costituisce illecito disciplinare.

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi circolare o procedura introdotta, che risulti in contrasto con esso.

Ciascun Destinatario è chiamato a conoscere il contenuto del Codice Etico e, in caso di dubbi o perplessità sui contenuti e sulle previsioni, è tenuto a chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza per

comprendere compiutamente il significato.

I Responsabili di ciascuna Area o Processo sono tenuti a verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle previsioni stabilite all'interno del Codice Etico, del quale devono verificare il corretto recepimento, nonché attuare e promuovere le misure idonee ad evitarne le violazioni. Qualora questi ultimi ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza.

#### ***4.1 I Dipendenti***

L'Ente riconosce l'importanza e il valore dei propri dipendenti. Essi sono patrimonio fondamentale e irrinunciabile dell'azienda. L'Ente, infatti, è pienamente consapevole che solo grazie alla dedizione e alla professionalità del proprio personale è possibile raggiungere gli obiettivi perseguiti e migliorare i risultati raggiunti. A tal fine l'Ente si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun collaboratore e dipendente.

L'Ente si attende che i dipendenti, a ogni livello, collaborino per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Ogni dipendente è obbligato al pieno rispetto del presente Codice Etico ed è tenuto ad attuare condotte che rispettino la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei propri colleghi; dovrà, inoltre, prestare attenzione all'aspetto personale e al proprio abbigliamento, sia in sede che fuori sede, affinché siano consoni e adeguati all'incarico ricoperto e agli impegni di lavoro previsti.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e/o del CCNL di categoria, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

L'Ente si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché per una crescita progressiva della professionalità e della carriera, è la valutazione delle competenze espresse e del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali.

#### ***4.2 Gli Stakeholders***

I valori vengono condivisi con fornitori, partner commerciali e industriali affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza. Nei fornitori e partner viene ricercato, oltre alla comprovata professionalità, anche l'impegno alla condivisione dei principi che governano l'Ente. Vengono promossi comportamenti e pratiche di lavoro socialmente responsabili e ci si aspetta da parte dei fornitori e partner che operino in linea con gli stessi elevati standard di tutela dei diritti umani e dell'ambiente.

Correttezza, integrità ed equità sono alla base dell'impegno profuso nei rapporti contrattuali.

#### **4.3 I terzi**

L'Ente si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, idoneità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del presente Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai destinatari del Codice di:

- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti/fruitori e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori garantendo una informazione chiara, corretta e completa sui termini legati agli ordini di acquisto (in particolare: livelli di prestazione richiesti, tempi di pagamento, ecc.);
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all'Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

## **SEZIONE II**

### **I NOSTRI VALORI**

L'identità della nostra missione, che si manifesta attraverso la definizione dei nostri compiti e dei destinatari del nostro operato, si concretizza con l'applicazione di valori fondamentali dai quali derivano le linee guida comportamentali e le specifiche procedure operative che ci guidano nell'operatività di tutti i giorni.

La diversità delle visioni della vita e la varietà delle opinioni esistenti nella nostra azienda sono segno di una pluralità di umanità con cui siamo costantemente a contatto. Questa pluralità è una ricchezza da condividere ponendola a servizio del progetto.

Parimenti riteniamo sia necessaria un'identità comune, fatta propria e condivisa da tutti, essendo tutti solidali degli stessi valori. Per questo, i nostri rapporti con tutti i nostri stakeholder sono improntati alla responsabilizzazione e sensibilizzazione verso la legalità e alla condivisione dei seguenti valori etici.

## **1. Legalità**

Omicron Industriale S.r.l. riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente. I Destinatari devono essere a conoscenza di tutte le normative che riguardino il proprio agire all'interno delle attività aziendali.

In caso di dubbi, l'Ente dovrà farsi carico di informare i Destinatari su come procedere.

L'Ente dovrà inoltre assicurare una costante formazione e sensibilizzazione dei Destinatari rispetto alle previsioni del Codice Etico e sulle conseguenze applicative.

## **2. Integrità**

Il perseguimento degli obiettivi deve avvenire con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

### **2.1 Lotta alla criminalità organizzata**

L'Ente condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, contrastandola - nell'ambito della propria operatività - con tutti gli strumenti a sua disposizione.

I Destinatari sono pertanto tenuti a porre la massima attenzione ai requisiti di integrità morale e affidabilità, nonché ai requisiti di legittimità delle attività realizzate dai propri partner, quali ad esempio la compagnia assicurativa, il *provider*, il *service* amministrativo, i consulenti.

## **3. Trasparenza e concorrenza**

Chiarezza e comprensibilità devono essere alla base delle azioni, della comunicazione e dei rapporti giuridici e interpersonali, per consentire a tutti gli interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

Omicron Industriale S.r.l. sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna ad esercitare una concorrenza leale e riconosce lo stesso diritto alle altre imprese. Omicron Industriale S.r.l. rivendica leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio. L'Ente stabilisce autonomamente la propria politica commerciale e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti. L'azienda instaura rapporti corretti con i propri clienti e fornitori, nel rispetto delle leggi che regolano la concorrenza.

### **3.1 Controllo e trasparenza contabile**

L'Ente condanna qualsiasi comportamento, da chiunque realizzato, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge.

Tutti i soggetti chiamati a redigere i suddetti documenti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la

correttezza dei dati e delle informazioni che verranno ricevuti per la redazione dei documenti sopra indicati. Tutte le voci di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppongono valutazioni discrezionali da parte delle Funzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e sempre sostenibili.

È vietato ogni tipo di operazione amministrativa idonea a cagionare un ingiusto danno ai creditori. È altresì vietato attuare qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto ad influenzare la volontà dei soci, per ottenere una deliberazione diversa da quella che sarebbe stata adottata.

L'Ente richiede agli Amministratori, ai Consulenti e ai Dipendenti una condotta corretta e trasparente volta a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfare ogni richiesta formulata dall'Assemblea, dal Collegio Sindacale, nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali. I destinatari devono seguire lo stesso regole di comportamento anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Pubbliche Autorità competenti, mantenendo così un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

#### **4. Confidenzialità e riservatezza**

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle previsioni normative esterne in materia di privacy (d.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679).

I Destinatari devono inoltre garantire che le informazioni acquisite vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure adottate in ottemperanza alle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

#### **5. Equità**

I Destinatari devono eliminare ogni discriminazione dalle proprie condotte, impegnandosi al rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità.

#### **6. Valore delle persone**

Omicron Industriale S.r.l. riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, l'Ente, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

Omicron Industriale S.r.l. promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e accrescere le competenze acquisite nel corso della



collaborazione.

L'Ente si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

## **7. Tutela del patrimonio aziendale**

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nel rispetto delle procedure aziendali.

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse di Omicron Industriale S.r.l. Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al *know-how* scientifico, produttivo e commerciale dell'Ente e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

## **8. Correttezza, lealtà e collaborazione**

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività dell'Ente e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte a impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

Omicron Industriale S.r.l. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali, ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

### **8.1 Rapporti con i clienti**

La società persegue il proprio successo imprenditoriale sui mercati offrendo prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle regole poste a tutela della leale concorrenza.

L'Ente riconosce che l'apprezzamento di coloro che richiedono prodotti o servizi è di primaria importanza per il successo aziendale Omicron Industriale S.r.l. si impegna pertanto a:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di elevata qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente;
- fornire informazioni accurate ed esaurienti su prodotti e servizi in modo che il cliente possa prendere decisioni consapevoli;

- essere veritieri nella pubblicità o in altre comunicazioni.

## 9. Conflitto di interessi

Nessun socio, dipendente, amministratore o altro Destinatario, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi della Omicron Industriale S.r.l. o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con i principi etici ivi riportati.

L'Ente si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interesse.

Per condotta in conflitto di interessi si intende sia quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, sia il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Nello svolgimento della propria attività in favore di Omicron Industriale S.r.l., tutti i soggetti ad essa collegati dovranno evitare qualunque situazione, anche potenziali, di conflitto tra attività personali e:

- parenti e affini, in linea retta entro il secondo grado;
- parenti e affini in linea collaterale entro il terzo grado;
- cugini;
- coniuge e/o convivente;
- persone con le quali si abbia un rapporto di frequentazione abituale;
- soggetti o organizzazioni con cui il dipendente o il coniuge abbia causa pendente o grave inamicizia o rapporti di credito o debito;
- soggetti o organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui il soggetto sia amministratore o gerente o dirigente;
- altri soggetti con i quali sussistano gravi ragioni di convenienza;
- qualsivoglia altro soggetto che svolge attività in favore della P.A. e che possa, per i doveri del proprio ufficio, avere contatti con l'Ente.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, o di situazioni che lo sono anche potenzialmente, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione al CdA, conformemente

alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne.

In particolare:

- tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori dell'Ente sono tenuti a dare comunicazione di ogni situazione, azione o transazione che sia o possa risultare in conflitto con gli interessi di Omicron Industriale S.r.l. Eventuali attività attuate all'esterno, in particolare quelle con risvolti economici, non devono interferire con gli interessi dell'Ente, con l'espletamento delle mansioni assegnate, né comportare un uso improprio delle risorse o dell'influenza derivante dal ruolo ricoperto.

Più in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni in cui possono manifestarsi ipotesi di conflitto di interessi sono:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori di qualsiasi natura da persone, aziende, enti che siano in rapporto d'affari con Omicron Industriale S.r.l. ivi inclusi i potenziali fornitori;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nello svolgimento del proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi o di un terzo, in contrasto con gli interessi dell'Ente;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali, copertura di cariche societarie) presso clienti, fornitori, terzi, in contrasto con gli interessi di Omicron Industriale S.r.l.;
- concludere, perfezionare, avviare trattative e/o contratti, in nome e per conto di Omicron Industriale S.r.l., che abbiano come controparte familiari, nell'accezione più ampia del termine, come sopra definiti o soci dei referenti aziendali, ovvero società o persone giuridiche di cui tale soggetto sia titolare o a cui egli sia comunque interessato personalmente ed economicamente;
- avere interessi economici e finanziari, propri o di familiari, nell'accezione più ampia del termine e come sopra definiti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti.

Il soggetto collegato all'Ente prima di accettare un qualsiasi incarico remunerato di natura professionale, di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto deve darne comunicazione al responsabile diretto, ovvero informare il CdA per le delibere del caso.

Il dipendente ed i componenti degli organismi interni di governance aziendale (anche non dipendenti) si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con quelli personali, dei familiari e soggetti o organizzazioni come sopra definiti.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti

dall'intento di voler assecondare particolari categorie professionali.

Come sopra indicato, nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto e dichiarazioni occorrerà darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, rivestendo carattere riservato, assicurandone l'impiego per i soli fini interni.

In particolare, i componenti degli organi sociali che, in una determinata operazione della Omicron Industriale S.r.l., siano portatori di interessi privati, propri o di terzi, hanno l'obbligo di comunicarlo tempestivamente al CdA, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne. In ogni caso, tali soggetti hanno l'obbligo di astenersi dal compimento di operazioni in conflitto di interessi.

Più in generale, le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno che all'esterno di Omicron Industriale S.r.l., se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere, altresì, tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore anche all'OdV. La corrispondenza sarà visionata esclusivamente dall'OdV che sarà depositario della garanzia dell'anonimato della segnalazione.

## **10. Sicurezza sul lavoro**

L'Ente nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine Omicron Industriale S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

L'Ente si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi.

In particolare, l'Ente ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

### Misure organizzative

L'ente ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera b) d.lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa.

Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo e formativo predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

L'Ente, come su accennato, pone particolare attenzione alla salute e sicurezza dei soggetti terzi adottando misure organizzative utili a ottenere una prequalifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, incardinando altresì un sistema documentale efficace in grado di monitorare i rischi interferenziali e le iniziative da intraprendere.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (*ex art. 35 d.lgs. 81/08*), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico e alla malattia professionale.

#### Misure tecniche

Le misure organizzative su indicate debbono ritenersi un efficace collante con le misure tecniche, da intendersi quali iniziative dell'Ente volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l'eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione "valutazioni strumentali".

In via generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

Resta inteso che le iniziative su indicate e ogni risultanza dovrà essere diffusa all'interno dell'Ente per il tramite di un chiaro, corretto e tempestivo flusso di comunicazioni, che dovrà coinvolgere, altresì, l'OdV.

### **11. Alcool e Droga**

L'Ente si impegna a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo.

L'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori condiziona negativamente il loro dovere di un'efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società.

I soggetti che ritengono di essere dipendenti di qualsivoglia sostanza sono invitati a cercare consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato, senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione

lavorativa.

## **12. Ambiente**

L'Ente nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in modo etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Per tale motivo Omicron Industriale S.r.l. ha adottato una politica aziendale volta all'armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un'ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

Infatti, l'Ente si impegna concretamente a contribuire, ove possibile, al proprio sviluppo in armonia con il contesto territoriale di riferimento astenendosi dall'intraprendere azioni che possano danneggiare il patrimonio ambientale.

Viene promosso il corretto utilizzo delle risorse, la riduzione dell'impatto delle proprie attività sull'ambiente, tenendo sempre in considerazione lo sviluppo della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

## **13. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001**

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001.

Omicron Industriale S.r.l. ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Organizzazione ai sensi del Decreto.

È assolutamente contraria all'interesse dell'Ente ogni violazione dei divieti sopra specificati.

L'Ente deve quindi:

- evitare rischi di commissione di reato, prevenendoli, ove evitabili, attraverso l'individuazione di protocolli specifici;
- combattere i rischi alla fonte;
- sanzionare con fermezza le violazioni.

## SEZIONE III

### RAPPORTI CON L'ESTERNO

#### 1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo

L'Ente si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con i predetti Enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

#### 2. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali di Omicron Industriale S.r.l., sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto e delle leggi speciali. L'Ente promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con le istituzioni pubbliche – e, in generale, con la Pubblica Amministrazione – volti al conseguimento degli interessi complessivi di Omicron Industriale S.r.l. e collegati all'attuazione dei suoi programmi aziendali, devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

È assolutamente vietato offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del governo, delle pubbliche autorità e degli enti locali nonché rivolti a pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nelle procedure e documentato in modo adeguato.

Allo stesso modo ciascun destinatario del Codice non può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà restituirli e dovrà darne immediata comunicazione al diretto superiore e

all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di prevenire la commissione dei reati è fatto tassativo divieto di indurre pubbliche amministrazioni in errore, con artifici o raggiri, per procurare all'Ente un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o nell'utilizzo di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un ente pubblico o dalle istituzioni comunitarie.

### **3. Rapporti con i mass media**

La comunicazione svolge un ruolo decisivo ai fini della valorizzazione dell'immagine dell'Ente. Pertanto, i rapporti tra Omicron Industriale S.r.l. e i mass media spettano soltanto alle funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica, le strategie e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza ed è assolutamente vietato divulgare notizie false. In generale i dipendenti dell'Ente non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.



## SEZIONE IV

Nel rispetto delle disposizioni d.lgs. 231/01 e delle nuove Linee Guida di Confindustria (giugno 2021) si ritiene in questa sede favorevole indicare per ciascuna parte speciale, contenente il dettaglio dei reati presupposto, i principi etici di riferimento e, in via esemplificativa, i comportamenti da seguire (cfr. pag. 67 Linee Guida: “... il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc.”).

### PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO

PARTE SPECIALE	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	COMPORAMENTI DA SEGUIRE
Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle procedure aziendali con riferimento ai sistemi informatici;</li> <li>- rispetto della segregazione dei dati;</li> <li>- corretto utilizzo dei device aziendali.</li> </ul>
Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità.</li> </ul>

Art. 25 – corruzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti nell'interlocuzione con i funzionari pubblici.</li> </ul>
Art. 25 bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle procedure aziendali;</li> <li>- rispetto delle istruzioni aziendali;</li> <li>- mantenimento dell'obbligo di riservatezza del Know-how aziendale;</li> <li>- rispetto della libera concorrenza del mercato.</li> </ul>
Art. 25-ter – Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi civilistici per la redazione del bilancio;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.</li> </ul>
Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valore delle persone;</li> <li>- mutualità e solidarietà;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto dei lavoratori, siano essi dipendenti che collaboratori e del loro lavoro;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diversità e inclusione;</li> <li>- pari opportunità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative e procedurali interne.</li> </ul>
Art. 25-septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale (umano);</li> <li>- mutualità e solidarietà;</li> <li>- diversità e inclusione;</li> <li>- pari opportunità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;</li> <li>- rispetto delle procedure aziendali;</li> <li>- rispetto delle istruzioni aziendali e dell'ambiente di lavoro;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. d.lgs. 81/08);</li> <li>- rispetto della mansione attribuita;</li> <li>- rispetto del piano sanitario.</li> </ul>
Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei limiti imposti per legge nell'utilizzo del denaro circolante;</li> <li>- trasparenza nelle relazioni commerciali.</li> </ul>
Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasparenza;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle procedure aziendali in ordine agli</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse.</li> </ul>	<p>strumenti di pagamento diversi dai contanti;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione) in ordine ai pagamenti.</li> </ul>
Art. 25-undecies – Reati ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle procedure aziendali;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori pubblici;</li> <li>- rispetto del valore delle risorse ambientali.</li> </ul>
Art. 25- quinquiesdecies – Reati tributari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione);</li> <li>- rispetto delle scadenze fiscali;</li> <li>- obbligo di veridicità nelle attestazioni.</li> </ul>

## SEZIONE V

### VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

#### 1. Introduzione

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira Omicron Industriale S.r.l. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con l'Ente e integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale. I provvedimenti sanzionatori per la violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per l'Ente e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai dirigenti, dipendenti e collaboratori di Omicron Industriale S.r.l., si precisa che la commissione o il tentativo di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e che comportino gravi violazioni dei principi etici, costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c.

#### 2. Principi generali del Codice Etico

In analogia con quanto disposto dall'art. 6, co. II, l. e) del Decreto che stabilisce come: “... *in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere, ... all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”, si ritiene necessario estendere detta previsione anche al Codice Etico.

Infatti, come per i Modelli Organizzativi, l'assunzione di un sistema disciplinare *ad hoc* costituisce un requisito essenziale e necessario per rendere efficace un Codice Etico, dovendo considerare le sanzioni come elemento preventivo della commissione di illeciti disciplinari. Non è possibile, infatti, prevedere delle disposizioni carenti di un sistema sanzionatorio, poiché mancanza, come per i Modelli Organizzativi, renderebbero invalide le disposizioni contenute nel Codice.

Tra le funzioni del sistema disciplinare vi sono quelle di:

- rendere efficace ed effettivo il Codice Etico;
- supportate le azioni di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

Si deve, però, precisare come il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare il contravventore dei principi etici contenuti nel Codice;
- essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato – quale parte essenziale del Codice Etico;
- compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;
- caratterizzato da misure idonee ed efficaci;
- da una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate;
- da sanzioni che spazino da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recedere il rapporto tra il reo e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi;
- a rispettare il principio costituzionale (Corte Cost. sent. n. 220/1995) secondo il quale l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio di proporzione assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato nel rispetto del contraddittorio. Per il lavoratore subordinato tali principi sono richiamati dagli artt. 2106 c.c. e 7 L. 300/70.

Al sistema disciplinare applicato per il Codice Etico possono altresì riconoscersi meccanismi premiali riservati a quanti cooperino, ad esempio, al fine di rendere efficace l'attuazione del Modello ovvero denunciino comportamenti individuali devianti nel rispetto della procedura e delle istruzioni *whistleblowing*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Codice Etico di Omicron Industriale S.r.l., si rivolge ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci, ai consulenti ed ai collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria.

Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ente e/o dei dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, *ex artt. 2104 e 2106 c.c.*

Più specificatamente:

- Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro:
  1. 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.
  2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- Art. 2106 - Sanzioni disciplinari:

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti.

### 3. Violazione del Codice Etico

A mero titolo esemplificativo, ma non certo esaustivo, si riportano di seguito solo alcuni comportamenti che potrebbero essere oggetto di censura:

- porre in essere azioni o comportamenti, ovvero omissioni, non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico;
- favorire la redazione in modo incompleto e/o non veritiero di documentazione a supporto del Codice Etico;
- agevolare la redazione, effettuata da parte di terzi in modo incompleto e/o non veritiero, di documentazione a supporto del Codice Etico;
- non redigere la documentazione prevista dal Codice Etico;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Codice Etico;
- non osservare e dunque rispettare gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, ricomprese nel Codice Etico, tra le altre:
  - o in ambito whistleblowing:
    - la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del cd. segnalante;
    - l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
    - l'effettuazione, anche in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle condotte su sommariamente enunciate, preme rilevare come il sistema disciplinare identifichi le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Codice Etico, ed individuano le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale CCNL come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è, comunque, vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, co. 1, L. 300/1970, deve essere disponibile a tutti "mediante affissione in luogo accessibile".

È fatto divieto all'Ente di attuare qualsiasi atto di ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti.

L'adozione e la concreta applicazione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata sia all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, che, dal

segnalante, all'organizzazione sindacale.

Il licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altrettanto, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso. È esclusivo onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Non solo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

#### **4. Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing**

Le sanzioni su indicate e i processi di irrogazione delle medesime debbono altresì applicarsi, nei limiti su esposti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare il *whistleblowing*.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come eventualmente la sanzione da irrogare, ogniqualvolta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata.

L'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che adotta le misure più opportune previste dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati all'Ente.

## **SEZIONE VI**

### **MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

#### **1. Il Responsabile Etico**

L'Organismo di Vigilanza può essere il soggetto preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice Etico (Responsabile Etico) e per tale attività risponde direttamente al CdA dell'Ente. Il Responsabile Etico, qualora lo ritenga opportuno, potrà riferire in merito alla propria attività al CdA.

Al Responsabile Etico sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di



controllo, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica nell'ambito di Omicron Industriale S.r.l. attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;

- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice Etico e svolgere indagini in merito;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

Nell'ambito della sua attività, il Responsabile Etico verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale di Omicron Industriale S.r.l.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile Etico, sia con segnalazioni che fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi al Responsabile Etico.

## **2. Diffusione del Codice Etico**

Il Responsabile Etico procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione – via e-mail e/o posta e/o consegna *brevi manu* – ai dipendenti e ai collaboratori dell'Ente (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i Destinatari);
- pubblicazione sul sito internet di Omicron Industriale S.r.l.;
- organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità e, comunque, alla prima approvazione di una riunione informativa e formativa, cui verranno invitati a partecipare tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente, l'organo amministrativo e il Collegio Sindacale, finalizzata all'illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati unitamente a un programma dei medesimi e al rilascio di un attestato di partecipazione;
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice Etico.