

OPIS SRL

CODICE ETICO

CRITERI GENERALI ED AMBITO APPLICATIVO

- 1. PREMESSA**

- 2. MISSIONE E VISIONE ETICA**

- 3. IL CODICE ETICO**

- 4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE**
 - 4.1 Efficacia del Codice Etico rispetto ad altre fonti**

 - 4.2 Efficacia territoriale del Codice Etico**

 - 4.3 Diffusione del Codice Etico**

1. PREMESSA

OPIS Srl (di seguito anche “OPIS” e/o la “Società”) al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il Codice Etico, la cui osservanza è essenziale per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine della Società.

Le attività di OPIS devono, quindi, essere conformi ai principi espressi nel Codice Etico.

OPIS riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri interlocutori e delle collettività in cui opera. Contestualmente richiede a tutti i dipendenti ed a tutti coloro che cooperano all’esercizio dell’attività di OPIS il rispetto delle regole aziendali, dei precetti stabiliti nel Codice e nelle norme vigenti.

2. MISSIONE E VISIONE ETICA

OPIS intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri clienti, consulenti e fornitori ed in generale con i propri interlocutori e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore temperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

3. IL CODICE ETICO

OPIS ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un proprio codice di comportamento che espliciti i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi. La conoscenza e l’osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in OPIS sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della stessa. Il codice è inoltre portato a conoscenza di tutti i soggetti con cui OPIS intrattiene rapporti d’affari.

Il Codice Etico costituisce altresì presupposto e riferimento – previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte – del modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice Etico si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di OPIS. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. Tutti i predetti soggetti nel seguito sono collettivamente definiti “destinatari”. I soggetti che già abbiano un proprio modello e/o una propria policy osserveranno comunque i principi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001. Sono comunque fatti salvi i prevalenti principi di autonomia e indipendenza, nonché le ulteriori regole deontologiche e professionali che presiedono le attività professionali riservate, cui è dedicato il successivo art. 24 del Codice etico, principi e norme di riferimento.

In particolare i componenti della direzione e del management della società sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi da perseguire, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, anche nei confronti dei terzi che entrino in contatto con la stessa.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati della Società, nonché i partners in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice o comunque ai principi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

4.1 Efficacia del Codice Etico rispetto ad altre fonti

Il presente documento, il contenuto e i documenti connessi e/o presupposti e/o conseguenti e/o attuativi, debbono essere letti, interpretati ed attuati in armonia a tutte le norme, disposizioni (anche statutarie e dell'atto costitutivo) e/o provvedimenti e/o codici applicabili, i quali sono da ritenersi prevalenti.

I documenti redatti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attesa la *ratio* volta a prevenire i reati, sono prevalenti rispetto ad altri documenti societari e a procedure di terzi.

4.2 Efficacia territoriale del Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutte le operazioni economiche della Società, in qualsiasi Stato del mondo ove esse siano condotte.

Il rinvio alle norme di legge ed agli eventuali codici deontologici e/o di comportamento si intende come rinvio alle norme applicabili.

4.3 Diffusione del Codice Etico

La Società – se del caso attraverso l’OdV - si impegna a dare la più ampia diffusione alle prescrizioni del Codice Etico, affinché tutti i destinatari siano a conoscenza dei comportamenti vietati, consigliati e prescritti.

Il Codice Etico sarà esposto in formato cartaceo, così come previsto dall’Articolo 7, co. 1, della legge n. 300/1970 e delle leggi speciali applicabili, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il Codice Etico potrà essere pubblicato in formato elettronico, nel testo in lingua italiana, sul sito aziendale della Società.

Allo scopo, altresì, di assicurare la corretta comprensione del codice Etico, sono periodicamente predisposti e realizzati piani di comunicazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice.

CODICE ETICO

PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

- 1 Principio di legalità. Rispetto del Codice Etico, delle norme e delle procedure aziendali
- 2 Onestà e correttezza
- 3 Rispetto dei diritti individuali
- 4 Imparzialità e pari opportunità
- 5 Trasparenza e completezza dell'informazione
- 6 Fiducia e collaborazione
- 7 Rispetto delle regole di libera concorrenza
- 8 Diligenza nell'uso delle risorse aziendali
- 9 Registrazioni contabili
- 10 Riservatezza delle informazioni
- 10.1 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale ed industriale
- 11 Prevenzione dei conflitti di interesse dei propri Amministratori e Dipendenti
- 12 Corporate Governance
- 13 Risorse Umane
- 14 Clienti
- 15 Fornitori
- 16 Dovere di correttezza nella negoziazione, redazione ed esecuzione dei contratti con i terzi
- 17 Omaggi offerti, dati e ricevuti
- 18 Contributi, sponsorizzazioni, liberalità, donazioni, borse di studio
- 19 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 20 Rapporti con gli operatori sanitari
- 21 Rapporti tra soggetti appartenenti alla medesima società
- 22 Tutela dell'ambiente e reati ambientali
- 23 Disposizioni sanzionatorie
- 24 Rapporti con Professionisti iscritti in Albi
- 25 Disposizioni finali

PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

1 Principio di legalità. Rispetto del Codice Etico, delle norme e delle procedure aziendali

OPIS riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, norme, disposizioni, codici (comunque denominati) e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera.

È, pertanto, interesse della Società che ogni azione compiuta in nome e/o per conto di essa, nel contesto di un processo aziendale, sia pienamente conforme alle norme giuridiche, al Codice Etico ed alle regole tecniche, scientifiche, contabili e di buona amministrazione applicabili. Lo stesso Codice Etico ed ogni documento connesso e/o derivato e/o presupposto e/o attuativo deve essere letto, interpretato ed attuato in armonia ad ogni norma, disposizione e/o codice applicabili.

Ogni operazione eseguita nel quadro di ogni processo aziendale deve essere legittima, coerente, congrua, autorizzata, documentata e verificabile.

Sono censurati i comportamenti contrari alla legge ed al Codice Etico. E' inoltre richiesta una politica aziendale orientata alla loro attenta prevenzione e severa repressione, sia che essi si instaurino nei rapporti interni, sia nei rapporti esterni.

2 Onestà e correttezza

I rapporti con i clienti, i consulenti ed i fornitori, oltre che con ogni genere di interlocutore della Società, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

3 Rispetto dei diritti individuali

La Società promuove il rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri. Non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi dei diritti di ciascuno.

4 Imparzialità e pari opportunità

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti i suoi interlocutori.

5 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni a tal fine demandate.

6 Fiducia e collaborazione

I rapporti con tutti gli interlocutori della Società, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione e reciproco rispetto attraverso un dialogo costante e trasparente. Solo in questo modo è possibile garantire la continuità dei rapporti di fiducia e collaborazione per un reciproco beneficio e una crescita sostenibile del valore creato.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano in OPIS, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità che rispettino gli stessi valori.

7 Rispetto delle regole di libera concorrenza

Ferme le previsioni *ex lege*, la Società rispetta le regole della libera concorrenza come elemento essenziale del mercato in cui opera e condanna ogni condotta lesiva od elusiva di tali regole.

8 Diligenza nell'uso delle risorse aziendali

È fatto obbligo ad ogni membro dell'organizzazione aziendale della Società di rispettare le

istruzioni ricevute ed i criteri di diligenza, precauzione e buona fede nell'uso delle risorse aziendali assegnate in uso al medesimo.

Ogni guasto, danno o pericolo di danno per l'integrità e la funzionalità delle risorse assegnate in uso deve essere prontamente segnalato alle funzioni aventi competenza a provvedere, identificate secondo l'organigramma aziendale.

9 Registrazioni contabili

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere 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.

10 Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni, in ogni caso nel rispetto delle norme vigenti;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei, o soggetti non autorizzati, di prenderne conoscenza;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni;
- verificare la sussistenza di eventuali ulteriori vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con i terzi.

10.1 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale ed industriale

Premesso che OPIS intende operare con la massima trasparenza nei confronti dei portatori di interessi, ogni informazione di natura tecnica, economica o di qualsiasi altra natura, che venga acquisita dai dipendenti della Società nell'esecuzione delle proprie mansioni o dagli altri destinatari del Codice Etico nell'esecuzione dei rapporti contrattuali instaurati con la Società costituisce parte essenziale del patrimonio di beni immateriali indispensabile per la creazione di valore e, come tale, oggetto di tutela da parte di OPIS.

Fatte salve le norme pertinenti, tale tutela è parte fondamentale del patrimonio aziendale, nonché primario fattore di creazione di valore in merito alle informazioni riservate in proprio possesso ed ai diritti di proprietà industriale e/o intellettuale sulle idee sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale. Tale tutela è volta, altresì, ad assicurare la eventuale possibilità di ottenere brevetti ed altri titoli di proprietà industriale e/o intellettuale su di esse e sulle invenzioni industriali sviluppate attraverso l'applicazione di queste.

I dipendenti devono osservare regole di speciale prudenza nel comunicare ad altri dipendenti o consulenti tali informazioni riservate tramite il telefono, il *telex*, il *telex* e/o la posta elettronica e/o altro strumento, ed in generale porre in essere tutte le altre cautele, anche qui non espressamente previste, ma che siano comunque opportune al fine di impedire la divulgazione non autorizzata e la conseguente caduta in pubblico dominio.

È fatto divieto assoluto di divulgare informazioni riservate a terzi esterni all'organizzazione aziendale della Società che non abbiano sottoscritto un impegno di riservatezza, salvo siano già soggetti a regole di segreto professionale.

In ogni caso OPIS tratta le informazioni in proprio possesso con ogni modalità idonea a mantenerne – nei limiti e nel rispetto delle norme pertinenti - il segreto, anche a tutela dei propri clienti e dei loro titoli di proprietà intellettuale/industriale.

Nell'ambito dell'attività di sperimentazione, peraltro, è prevista una modalità di trattamento delle informazioni analoga al segreto professionale.

OPIS impone anche il rispetto dei diritti di proprietà industriale e/o intellettuale dei terzi.

È fatto obbligo, in caso di dubbi sull'interpretazione delle leggi che tutelano tali diritti nei vari Stati del mondo o dell'estensione dei titoli (brevetti, marchi, etc.), di chiedere la consulenza a soggetti qualificati prima di prendere qualsiasi iniziativa che possa costituire violazione di tali leggi. Il presente articolo si applica a qualsiasi tipo di informazioni che siano in possesso della Società e siano sottoposte a regime di riservatezza, a prescindere dalla loro natura (economica, commerciale, giuridica, scientifica e/o tecnica).

11 Prevenzione dei conflitti di interesse dei propri Amministratori e Dipendenti

La Società opera al fine di evitare situazioni ove i propri Amministratori e Dipendenti siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi della stessa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono - per i dipendenti - conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- l'accettazione da parte dei dipendenti, a titolo di compenso od a qualunque altro titolo, dell'offerta di denaro o altre utilità o benefici da parte di concorrenti, clienti o fornitori;
- 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 clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda e/o i patti in vigore con l'azienda, salvo i casi ammessi dalla legge e/o autorizzati dall'azienda;
- qualsiasi situazione che pregiudichi o possa pregiudicare l'obiettività, la fedeltà alla Società od il rendimento nell'esercizio delle mansioni.

In tale prospettiva gli amministratori e i dipendenti di OPIS devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale. Gli amministratori e i dipendenti devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della società.

La Società presta altresì la massima attenzione alle norme sulle incompatibilità, sulle preclusioni e sul conflitto di interesse inerente i dipendenti pubblici operando in piena armonia alle stesse.

12 Corporate Governance

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse.

Il sistema di Corporate Governance adottato dalla Società è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli interlocutori dell'impresa;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri interlocutori;
- rispettare le norme in materia giuslavoristica e di sicurezza sul lavoro, valorizzando l'operato delle risorse umane.

13 Risorse umane

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della

Società e rappresentano le caratteristiche richieste da OPIS ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Pertanto la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

La Società si impegna inoltre a consolidare ed a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, al fine di preservarne la salute e la sicurezza. In particolare la Società si impegna ad adottare tutte le misure di sicurezza richieste dalla relativa normativa.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società.

14 Clienti

Lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, a fornire servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità; ad attenersi a verità nelle comunicazioni commerciali o di qualsiasi altro genere.

15 Fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla massima lealtà.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Il dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informarne il proprio superiore.

16 Dovere di correttezza nella negoziazione, redazione ed esecuzione dei contratti con i terzi

I membri dell'organizzazione aziendale della Società sono tenuti a comportarsi secondo buona fede e correttezza verso la controparte.

17 Omaggi offerti, dati e ricevuti

È fatto esplicito divieto ai Destinatari delle presenti norme di offrire, chiedere o ricevere a/da chiunque (tanto direttamente, quanto tramite terzi) alcuna regalia, compenso o altra utilità, anche sotto forma di sconto, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali relazioni di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

Qualora un Destinatario delle presenti norme riceva offerte e/o richieste di regali o benefici - salvo omaggi di cortesia e comunque di modico valore – è tenuto ad informarne immediatamente il proprio responsabile, al quale è demandata la responsabilità di valutare – ove opportuno con il coinvolgimento del Presidente del CdA e sentito l'OdV – le direttive ed i parametri da adottarsi.

Sono in ogni caso osservate le norme pertinenti e gli eventuali Codici deontologici e/o di comportamento a qualsiasi titolo emanati.

18 Contributi, sponsorizzazioni, liberalità, donazioni, borse di studio

Le eventuali liberalità, donazioni, borse di studio, nonché le attività di contribuzione e sponsorizzazione sono (nella loro somma totale) ricomprese nel Budget approvato a tal fine dal Consiglio di Amministrazione della Società e devono rispettare ogni norma pertinente, anche deontologica e/o di comportamento.

19 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti della Società con le Pubbliche Amministrazioni saranno tenuti solo dal Presidente del CdA e/o dal Consigliere Delegato, fatte salve specifiche disposizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, fatte salve le procedure interne (che possono anche introdurre semplificazioni operative e sono definite sentito preventivamente l'OdV) per le attività di routine e salva, in ogni caso, l'avocazione da parte del Presidente del CdA e/o da parte del Consigliere Delegato.

Nei rapporti con dipendenti e rappresentanti di enti pubblici, occorre tenere un comportamento ispirato a principi di trasparenza, onestà e correttezza.

Si prescrive l'osservanza di quanto disposto dal Codice Etico e dalle norme pertinenti in materia di conflitti d'interessi, incompatibilità e preclusioni.

I destinatari del Codice Etico daranno, nel rispetto di ogni norma pertinente, immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'OdV, di ogni tentativo di concussione operato nei loro confronti da operatori sanitari agenti nella veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Nel caso in cui la Società conferisca un incarico di rappresentanza ad un terzo, per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tale terzo è soggetto all'applicazione del Codice Etico e/o in ogni caso al rispetto di ogni norma vigente.

20 Rapporti con gli operatori sanitari

Nei rapporti con gli operatori sanitari (medici, farmacisti, ecc...) e comunque con i soggetti che operano all'interno di strutture sanitarie, i destinatari del Codice Etico devono astenersi da qualunque condotta che possa far sorgere il sospetto di reati quali corruzione e/o comparaggio e/o di altra natura. Devono altresì essere osservate le norme, anche deontologiche, pertinenti.

21 Rapporti tra soggetti appartenenti alla medesima società

I rapporti tra i soggetti appartenenti alla medesima società si ispirano ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia e dei ruoli di

ciascuno e degli specifici ambiti di attività, astenendosi dal porre in essere attività che rientri nelle funzioni di altro soggetto.

22 Tutela dell'ambiente e reati ambientali

La Società si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti;
- la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali.

La Società si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- la sensibilizzazione e la formazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori affinché, nello svolgimento delle attività di competenza, garantiscano in ogni caso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa alla salute e sicurezza sul lavoro ed adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi connessi con tali attività.

In particolare la Società, nell'assumere le proprie decisioni a qualunque livello operativo, fa riferimento ai principi fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così individuati:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possano essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e produzione;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;

- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

23 Disposizioni sanzionatorie

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni dei dipendenti. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

La Società si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

24 Rapporti con Professionisti iscritti in Albi

In ogni caso in cui la Società si relazioni con Professionisti iscritti in Albi (Avvocati, Commercialisti, Medici, etc...) è sempre fatta salva la loro autonomia e indipendenza professionale, nonché – in armonia ad ogni norma pertinente - il loro segreto professionale.

La sussistenza di un Ordine professionale e la necessità – per tali Professionisti – di ottemperare scrupolosamente alle rispettive prescrizioni deontologiche e quindi ad ogni norma pertinente, è dalla Società ritenuta sufficiente – senza che siano necessari a carico degli stessi ulteriori adempimenti o impegni - ad integrare il rispetto, previsto dalla propria impostazione organizzativa, del presente Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del D.Lgs. 231/2001, nonché dei relativi principi normativi.

25 Disposizioni finali

Il presente Codice Etico, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Consiglio di

Amministrazione di OPIS. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società sentito l'OdV e diffusa ai destinatari.