


	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 6 Luglio 2023	INDICE DI REVISIONE 0

# CODICE ETICO



	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 1 di 18

# INDICE

## **1. INTRODUZIONE**

1.1 Valore contrattuale del Codice Etico

## **2. PRINCIPI GENERALI**

- 2.1 Sicurezza e qualità dei servizi
- 2.2 Rispetto dei principi e delle norme vigenti
- 2.3 Onestà e correttezza
- 2.4 Imparzialità e pari opportunità
- 2.5 Diversità e inclusione
- 2.6 Trasparenza e correttezza
- 2.7 Riservatezza delle informazioni
- 2.8 Tutela della salute, igiene e della sicurezza
- 2.9 Responsabilità ambientale
- 2.10 Gestione risorse finanziarie e trasparenza contabile
- 2.11 Lotta alla corruzione ed al riciclaggio
- 2.12 Pratiche anticoncorrenziali

## **3. RAPPORTI CON I CLIENTI**

- 3.1 Stili di comportamento nella relazione di cura
- 3.2 Regali e omaggi
- 3.3 Divieto di fumo
- 3.4 Accesso ai locali fuori dall'orario di lavoro


## **4. RAPPORTI CON I FORNITORI**

## **5. RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI**

- 5.1 Conflitto di interessi
- 5.2 Molestie e segnalazioni

## **6. RAPPORTI CON ISTITUZIONI PUBBLICHE**

## **7. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE**

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 2 di 18

## 1. INTRODUZIONE

O.V.S. Officine Valle Seriana Spa è una Società costituita il 09/10/1973 ed ha sede legale a Vertova (BG), Via 5 Martiri N° 33 - Tel.: (0039).035.71.22.37 Fax.: (0039).035.71.20.89; sito web aziendale: [www.ovsspa.it](http://www.ovsspa.it); e-mail: info@ovsspa.it.

O.V.S OFFICINE VALLE SERIANA S.p.A. inizia la sua attività come costruttore di apparecchiature in pressione nel 1968 con la denominazione iniziale "MG".

Nel novembre 1973 assume la forma giuridica di società a responsabilità limitata e, sempre nello stesso anno, anche quella che sarà la denominazione definitiva di: O.V.S. OFFICINE VALLE SERIANA.

Nell'ottobre 1988 l'Azienda cambia la sua forma giuridica in società per azioni.

La superficie totale, includendo anche gli uffici e le aree esterne, è di circa 7700 m<sup>2</sup> di cui circa 5700 m<sup>2</sup> di area coperta.

Il sito è attrezzato per la costruzione di apparecchi in pressione con diametri sino a 5 m, pezzi singoli sino a 30 - 35 m di lunghezza, spessori sino a 200 mm e oltre nel caso di componenti formati da fornitori esterni, peso sino a 150 t.

I principali manufatti costruiti dalla Società sono:

- serbatoi in pressione per solidi, liquidi e gas;
- apparecchi ed impianti singoli o premontati;
- scambiatori di calore;
- colonne di distillazione;
- reattori, miscelatori, mescolatori;
- skids premontati.

Nella loro costruzione vengono utilizzati acciai al carbonio e acciai basso-legati, acciai inossidabili e duplex, leghe di nichel, di rame e di titanio.

Le apparecchiature sopra descritte sono progettate, costruite e collaudate in accordo ai requisiti contrattuali in conformità alle principali normative nazionali ed internazionali.


O.V.S. S.p.A., oltre alla sede legale, ha un ulteriore sito produttivo destinato alla fabbricazione di apparecchi in pressione in Via Ugo Foscolo, 166/168 a Gandino (BG); Tel.: (0039).035.71.22.37; Fax.: (0039).035.71.20.89.

L'officina copre un'area di 1400 m<sup>2</sup> incluso gli uffici e 1200 m<sup>2</sup> di area scoperta e è attrezzata per produrre piccoli apparecchi come pure prodotti di classe più elevate (diametri fino a 5 m, lunghezze fino a 30 m, spessori fino a 20 mm e superiori nel caso di componenti formati da fornitori esterni, pesi fino a 30-60 tonnellate).

I materiali di costruzione sono prevalentemente acciaio inossidabile e duplex, leghe di rame e nichel.

L'identità e la reputazione di O.V.S. S.p.A si basano su valori forti e principi etici:

- Garantire la qualità del prodotto;

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 3 di 18

- Permettere ai dipendenti di crescere in uno spirito di squadra dove iniziativa, innovazione e benessere sul posto di lavoro sono al centro dell'impegno di tutti;
- Mantenere la fiducia con tutti i nostri stakeholder.

O.V.S. S.p.A., con l'applicazione del presente Codice Etico intende affermare il costante impegno al rispetto dei propri valori aziendali nei confronti di tutti i clienti, fornitori, dipendenti e collaboratori.

Si ricorda inoltre che il documento "Manuale Gestione del Personale" nel suo ultimo aggiornamento è da considerarsi parte integrante del presente Codice Etico.

La cultura della Qualità di O.V.S. S.p.A. si radica nei valori dell'impegno costante e si esplicita anche in regole di condotta etica.

L'impegno dell'Azienda si focalizza nell'attuazione del piano d'azione di miglioramento e crescita come fattore cardine per il continuo successo, la reputazione e il futuro dell'azienda.

L'Alta Direzione di O.V.S. S.p.A. si muove in questo contesto di riferimento per definire tutte le proprie strategie a breve, medio e lungo termine.

In particolare, i diversi progetti di Certificazione secondo gli standard ISO 9001, 14001 e 45001 sono meccanismo fondamentale nel percorso di crescita della realtà O.V.S. S.p.A.


Il presente Codice Etico è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato Aziendale e viene adottato al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei principi ai quali la stessa si ispira per raggiungere i propri obiettivi operativi, adottando procedure e comportamenti atti a prevenire attività illecite o illegittime, migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività svolta sia dalla Società che dai singoli dipendenti, per garantire il soddisfacimento dei bisogni dei destinatari dell'attività svolta, siano essi clienti, fornitori o colleghi.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme dei valori e dei principi che orientano, regolano e guidano il comportamento e l'agire professionale di tutti i dipendenti e contiene, nello specifico, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di O.V.S. S.p.A. nei confronti dei portatori d'interesse: dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, la Comunità, etc.

Le regole in esso contenute integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù di leggi vigenti, civili e penali, e degli obblighi contrattuali.

Destinatari del presente Codice Etico sono tutti coloro che operano per la O.V.S. S.p.A.: i dipendenti, gli amministratori, le parti interessate nonché i collaboratori esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso contenuti, promuovendone il rispetto

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 4 di 18

anche da parte di tutti coloro con i quali intrattengono relazioni d'affari (clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

O.V.S. S.p.A. si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione, in particolare si impegna a:

- Distribuire il Codice a tutto il personale promuovendo anche incontri formativi e informativi;
- Inviare il Codice ai fornitori aziendali;
- Trasmetterlo ad Enti pubblici e privati con i quali la Società intrattiene rapporti continuativi e significativi;
- Pubblicare il codice etico sul sito internet aziendale.

Infine, si segnala come il presente Codice Etico annulla e sostituisce tutte le eventuali precedenti versioni dello stesso documento per la Società O.V.S. S.p.A..

### **1.1. Valore contrattuale del Codice Etico**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di O.V.S. S.p.A. ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con O.V.S. S.p.A. e sarà sanzionata in modo proporzionato alla gravità dell'infrazione commessa, in conformità con le relative procedure del CCNL applicato e dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970).

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri previsti nelle specifiche clausole (risolutive espresse e/o applicative di penali) introdotte nei contratti con i terzi, affinché questi operino nel rispetto del presente Codice Etico.


## **2. PRINCIPI GENERALI**

Dalla Politica Aziendale per la Qualità:

*"Qualità, competenza tecnica e servizio sono i mezzi principali per competere sul mercato, e sono gli elementi fondamentali della strategia aziendale il cui obiettivo è:*

*"la massima soddisfazione del cliente nel rispetto delle sue aspettative ed esigenze esplicite ed implicite, ottenuta grazie alla elevata qualità dei prodotti e dei servizi offerti"*

*Il principio base su cui poggia questa politica è quello di assicurare la completa soddisfazione del Cliente attraverso la sistematica attuazione di un Sistema Qualità conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001, con l'intento di perseguire il continuo miglioramento tecnologico e qualitativo dei prodotti nel rispetto delle esigenze dei clienti e dei requisiti cogenti applicabili. Abbiamo pertanto individuato questi tre macro-obiettivi:*

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 5 di 18

*Miglioramento delle prestazioni aziendali;  
Soddisfazione del cliente;  
Impegno e coinvolgimento di tutti i collaboratori*

*che intendiamo raggiungere nel seguente modo:*

- *Progettando e realizzando prodotti tecnologicamente avanzati e la cui sicurezza sia la più elevata possibile compatibilmente con livello tecnologico esistente, e nel rispetto dei documenti cogenti applicabili.*
- *Focalizzando la nostra attenzione al soddisfacimento delle richieste del cliente al fine di porre le condizioni per poter offrire prodotti e servizi sempre più rispondenti alle sue aspettative.*
- *Facendo in modo che ogni responsabile di funzione e ogni collaboratore operi affinché gli obiettivi stabiliti dalla Direzione siano raggiunti. Allo scopo è di fondamentale importanza il rispetto dei contenuti delle procedure del sistema qualità a cui è necessario fare riferimento per operare responsabilmente e in autonomia.*


*La Direzione è consapevole che il contributo di ogni collaboratore è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ha quindi attribuito precisi incarichi e stabilito le responsabilità, documentate nell'organigramma aziendale, definendo precise mansioni. Si impegna inoltre a investire in formazione e addestramento affinché si creino le condizioni più adatte perché ogni collaboratore possa svolgere la propria attività in modo autonomo e sia consapevole di quanto la sua attività contribuisca e sia importante al fine del raggiungimento degli obiettivi per la qualità.*

*La Direzione assume formalmente l'impegno di condurre un sistematico e documentato riesame del sistema qualità per assicurare la continua adeguatezza ed efficacia dello stesso nel soddisfare i requisiti della norma di riferimento, gli obiettivi espressi nella politica aziendale per la qualità, quelli definiti nelle politiche dei processi e quelli che di volta in volta saranno definiti tenendo conto in particolare delle situazioni del mercato e delle aspettative dei clienti.*

*A tale scopo, sempre durante il riesame, saranno stabiliti i criteri di misura, gli indicatori, e sarà quantificato il loro valore. Saranno inoltre rese disponibili le necessarie risorse e i mezzi più opportuni e adeguati per permettere alle funzioni coinvolte di operare affinché possano essere raggiunti gli obiettivi stabiliti.*

O.V.S. S.p.A. chiede che tutti i dipendenti:

- lavorino insieme apertamente e con rispetto, in linea con lo spirito aziendale,
- riconoscano le idee e i contributi degli altri;
- ascoltino e condividano le informazioni rispettando le regole di riservatezza di O.V.S. S.p.A.


	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 6 di 18

La mancanza di rispetto, in particolare l'uso di un linguaggio offensivo o di gesti inappropriati, commenti razzisti, discriminatori o sessisti sono considerati inaccettabili. Denigrare i colleghi è anche contrario all'etica di O.V.S. S.p.A. e allo spirito aziendale. In questo modo, O.V.S. S.p.A. si impegna a mantenere in tutta l'azienda una cultura basata su lealtà, fiducia, solidarietà e rispetto delle differenze culturali.

## **2.1 Sicurezza e qualità dei prodotti**

I seguenti principi guida sono il fondamento del processo di miglioramento del sistema di gestione della Società:

- Identificare potenziali rischi in grado di minacciare i processi organizzativi al fine di salvaguardare gli interessi delle Parti Interessate e le attività aziendali, in modo da ridurre i rischi e le relative conseguenze;
- Diffondere all'interno e all'esterno della Società una visione di qualità;
- Operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale;
- Progettare e realizzare i prodotti in maniera di soddisfare le esigenze e le aspettative dei Clienti;
- Sviluppare appropriati sistemi di controllo per monitorare il livello qualitativo dei prodotti forniti;
- Utilizzare i segni distintivi della Società O.V.S. S.p.A. (marchio, logo, nome) solo nel contesto delle attività aziendali e in conformità con le linee guida di comunicazione aziendali;
- Promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale;
- Selezionare fornitori e appaltatori, sulla base della loro capacità a fornire beni e servizi conformi ai requisiti del sistema aziendale;
- Preservare e proteggere le risorse aziendali (attrezzature, locali, sistemi informatici, ecc.) contro perdite, danni, uso improprio, sprechi, prestiti, trasferimenti o donazioni senza la previa autorizzazione di O.V.S. S.p.A. evitandone l'uso per scopi privati;
- Garantire la tutela dei diritti e la salute & sicurezza dei lavoratori;
- Sviluppare ed aggiornare criteri di valutazione dei rischi e di gestione delle misure di miglioramento, che portino nel tempo a limitare al massimo infortuni e malattie professionali.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 7 di 18

## 2.2 Rispetto dei principi e delle norme vigenti

O.V.S. S.p.A. si impegna ad operare nel pieno rispetto dei principi della Costituzione Italiana e recepiti dalla normativa nazionale.

Il rispetto di tutte le leggi, delle normative applicabili, anche provenienti dalle eventuali Autorità ed Enti di Controllo del settore, delle disposizioni statutarie, nonché del Codice Etico è condizione imprescindibile per qualsiasi azione, operazione e negoziazione. In nessun modo sono ammessi comportamenti in violazione alle normative vigenti, neanche se effettuati per gli interessi delle Società.

## 2.3 Onestà e correttezza

I rapporti con tutti i soggetti che entrano in contatto con la Società sono improntati a criteri di correttezza, lealtà e onestà.

O.V.S. S.p.A. promuove l'integrità, l'onestà, la correttezza e la leale competizione tra le parti nel raggiungimento di obiettivi sfidanti e nuovi traguardi, aiutandosi a vicenda ed impegnandosi a rispettare sempre ogni interlocutore, compresi i concorrenti.

## 2.4 Imparzialità e pari opportunità

O.V.S. S.p.A. garantisce la parità di trattamento per tutti, nel rispetto della dignità della persona e di esigenze particolari, senza distinzioni di sesso, etnia, nazionalità, religione, lingua, opinioni politiche e condizione sociale.

Le persone sono selezionate sulla base della loro esperienza, attitudini e competenze. Il reclutamento viene fatto con particolare attenzione alla corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti. La crescita professionale e gli avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità senza discriminazioni di sesso, etnia, età, orientamenti sessuali, credenze religiose, opinioni politiche e qualsiasi altro fattore in contrasto con la tutela delle pari opportunità. La Società condanna qualsiasi atteggiamento discriminatorio e monitora con appositi indicatori le politiche inclusive messe in atto.


## 2.5 Diversità e Inclusione

O.V.S. S.p.A. è un datore di lavoro inclusivo e non discriminatorio. La diversità dei talenti aumenta la capacità di creare le condizioni per il benessere dei nostri clienti e collaboratori. Questo vale non solo al momento dell'assunzione, ma anche in tutte le politiche relative alla formazione, alla promozione interna e alle condizioni generali di lavoro, così come nelle relazioni con fornitori, clienti, partner commerciali e altri.

O.V.S. S.p.A. è particolarmente attenta a:

- sviluppare una cultura inclusiva in cui ognuno sia innanzitutto consapevole della propria unicità, rispettando i valori aziendali,
- rispettare le differenze e accettare la diversità,
- facilitare l'integrazione professionale delle persone con disabilità,
- combattere tutte le forme di discriminazione (legate all'età, al sesso, alla disabilità, allo stato di vita, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche o filosofiche, al credo religioso, alle attività sindacali, alle origini etniche, sociali, culturali o nazionali, ecc.),



	<b>CODICE ETICO</b>	<b>DATA DI EMISSIONE</b> 06/07/2023	<b>INDICE DI REVISIONE</b> 0
			Pag. 8 di 18

- sostenere e promuovere tutte le azioni e i programmi sviluppati nel campo della diversità, con programmi ad hoc.

## **2.6 Trasparenza e completezza dell'informazione**

Tutti coloro che operano per conto di O.V.S. S.p.A. sono tenuti, in applicazione delle normative vigenti e non solo, a dare sempre informazioni complete e comprensibili agli interlocutori,

In particolare:

- Comunicare in modo tale che i clienti possano comprendere facilmente le condizioni dell'offerta,
- Fornire una descrizione equa, precisa e accurata dei nostri prodotti e/o servizi;
- Articolare chiaramente le specificità dei nostri prodotti e garantire che siano facilmente compresi dai clienti;
- Non minare la dignità della persona umana o presentare stereotipi degradanti nei nostri messaggi;
- Non utilizzare l'immagine dei clienti senza aver ottenuto il loro previo consenso;
- Comunicare in modo attento e rispettoso con le nostre parti interessate;
- Non denigrare la concorrenza.

## **2.7 Riservatezza delle informazioni**

O.V.S. S.p.A. assicura la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in proprio possesso, sia in formato digitale che cartaceo, e l'osservanza della normativa in materia di dati personali: a tal fine è stato redatto specifico Registro del Trattamento nonché pubblicate una serie di procedure e linee guida interne nel quale vengono riportate le misure di sicurezza adottate.

Tutti i soggetti che operano per conto dell'Azienda sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per finalità non connesse all'esercizio della propria funzione, attenendosi nei rapporti con i propri interlocutori alle norme stabilite dal presente Codice Etico e dal regolamento aziendale.


Massima attenzione al know-how aziendale e alla riservatezza nello scambio di informazioni collegate ad esso, in particolare nel settore di ricerca e sviluppo.

I collaboratori si impegnano a distruggere o correggere eventuali dati inesatti o incompleti, oltreché a garantire le operazioni di cancellazione obbligatorie per legge.

In particolare, il concetto di riservatezza viene massimamente applicato alla funzione che segnala eventuali anomalie ed in generale nell'attività di gestione della segnalazione attraverso l'applicazione della Procedura "Whistleblowing".

## **2.8 Tutela della salute, igiene e della sicurezza**

O.V.S. S.p.A. protegge l'integrità psico-fisica dei dipendenti e collaboratori, e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, oltre a ambienti di lavoro sicuri e salubri. O.V.S. S.p.A. si impegna infatti 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, per preservarne la salute e la sicurezza. Perciò, tutti i collaboratori si impegnano nel:

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 9 di 18

- Adottare tutte le misure necessarie per mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- Fornire le attrezzature necessarie;
- Assicurarsi che le proprie azioni non mettano a rischio noi stessi e gli altri;
- Sapere cosa fare in caso di un'emergenza sul posto di lavoro;
- Segnalare comportamenti o situazioni che potrebbero compromettere la sicurezza sull'ambiente di lavoro;
- Utilizzare tutti i mezzi di prevenzione a disposizione;
- Rispettare le disposizioni vigenti in materia di salute, igiene e sicurezza;
- Elaborare e comunicare procedure e linee guida della tutela della sicurezza che devono essere seguite;
- Promuovere la partecipazione di tutti al processo di prevenzione dei rischi, e di tutela della salute, igiene e sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

## 2.9 Responsabilità ambientale

O.V.S. S.p.A. rispetta l'ambiente e si sforza di minimizzare il suo impatto ecologico. Molte delle nostre attività necessarie alla produzione hanno un impatto diretto sull'ambiente. È responsabilità di tutti cercare di ridurre tale impatto, laddove possibile. In questo settore, ogni piccolo aiuto è utile; l'azienda si impegna a:


- agire come cittadino responsabile sia all'interno sia all'esterno dell'azienda,
- contribuire alle iniziative ambientali in linea con la Politica Ambientale Aziendale,
- incoraggiare l'uso di materiali riciclabili e/o biodegradabili,
- rispettare la corretta gestione differenziata e relativo smaltimento dei rifiuti, favorendone ove possibile l'eventuale riciclo,
- riflettere su come il comportamento di tutti, in tutte le aree di attività, abbiano un impatto sull'ambiente, in modo da minimizzare questo impatto dove possibile,
- creare programmi per migliorare la politica di lotta agli sprechi e risparmio energetico.

## 2.10 Gestione risorse finanziarie e trasparenza contabile

O.V.S. S.p.A. considera valori e criteri imprescindibili, il rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari delle Società.

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto dei poteri e delle deleghe conferite, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere riscontro in una registrazione contabile adeguata e deve essere possibile la verifica del relativo 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 ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 10 di 18

I Destinatari del Codice che, a qualunque titolo, sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio, delle scritture contabili e di altri documenti similari devono fare in modo che i fatti di gestione siano rappresentati tempestivamente e correttamente e garantire la completezza, veridicità e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili avvalendosi dei canali comunicativi in essere.

O.V.S. S.p.A. garantisce la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con il Collegio Sindacale.

In merito ad eventuali sponsorizzazioni o patrocinii, si ricorda che O.V.S. S.p.A. desidera impegnarsi con le comunità locali. Tuttavia, si deve sempre agire in modo etico, leale e professionale nelle interazioni con tutti gli attori del mercato, siano essi autorità pubbliche o partner. Di conseguenza, tutti i collaboratori si impegnano nel:

- Svolgere attività di sponsorizzazione in modo trasparente, senza aspettarsi alcun compenso;
- Rispettare i partner, coinvolgendo i partner in una collaborazione «win-win»; i partner sono scelti in modo equo sulla base della loro offerta e della loro capacità di rispettare i nostri valori, senza alcuna forma di favoritismo; una volta selezionati, si deve rispettare la loro indipendenza e il loro funzionamento, assicurandosi che non si trovino in una situazione di particolare dipendenza economica;
- Non sponsorizzare in alcun modo partiti politici o associazioni collegate a partiti politici.

## 2.11 Lotta alla corruzione ed al riciclaggio

O.V.S. S.p.A. condanna fermamente qualsiasi tentativo o effettivo atto di corruzione o clientelismo, diretto o indiretto, con qualsiasi interlocutore. Lo stesso vale per qualsiasi atto di riciclaggio di denaro e restrizione alla libera concorrenza.

**È necessario informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi potenziale atto di corruzione.**

O.V.S. S.p.A ha predisposto, tra le altre cose, una casella di posta elettronica dedicata [etica@ovsspa.it](mailto:etica@ovsspa.it)


per consentire ai dipendenti di segnalare violazioni del Codice Etico o altre situazioni illegali o eticamente scorrette o potenzialmente tali.

I nostri dipendenti si impegnano a scegliere fornitori e prestatori di servizi evitando soggetti fisici o giuridici coinvolti in corruzione, traffico di influenze illecite o concorrenza sleale.

Tutte le relazioni commerciali sono gestite in modo trasparente e imparziale.

Qualora sia richiesto dagli organi competenti, tutte le informazioni contabili, fiscali e finanziarie sono fornite nel rispetto dei principi di accuratezza e affidabilità.

Chiunque collabori con O.V.S. S.p.A ha il divieto di effettuare pagamenti agevolativi o facilitatori, il cui scopo è ottenere da un pubblico ufficiale l'espletamento di formalità amministrative, anziché seguire i normali canali legal


 YOU NEED, WE MAKE	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 11 di 18

## **2.12 Pratiche anticoncorrenziali**

O.V.S. S.p.A, impone ai propri dipendenti di evitare che attraverso i propri comportamenti possa essere alterata la libera concorrenza.

L'azienda pone in essere comportamenti diretti ad evitare pratiche anticoncorrenziali, intese come pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza.

Non sono tollerati atti concorrenziali realizzati con corruzione, violenza o minaccia o in qualsiasi modo consumati in violazione della legge, delle regole e delle procedure di comportamento interne.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 12 di 18

### 3. RAPPORTI CON I CLIENTI

O.V.S. S.p.A. fornisce ai propri clienti tutte le informazioni relative al prodotto e/o servizio, coinvolgendoli nelle decisioni più importanti.

Il personale si impegna affinché:

- non vengano utilizzati strumenti di persuasione i cui contenuti siano ingannevoli o non veritieri;
- non vengano adottati comportamenti che favoriscano disparità di trattamento o posizione di privilegio.

A tal fine è vietata qualsiasi forma di regalo o favore che ecceda le normali pratiche di cortesia o che sia finalizzata al conseguimento, da parte della clientela di trattamenti di favore nell'espletamento dell'attività dell'Azienda.

#### 3.1 Stili di comportamento con la clientela

Agire correttamente per O.V.S. S.p.A. significa improntare la relazione con il cliente su regole comportamentali espressione dei valori aziendali.

Tali valori, che tutti saranno tenuti a rispettare nella pratica quotidiana come "stili di comportamento lavorativi", sono i seguenti:

- RELAZIONI interpersonali basate su CORRETTEZZA, TRASPARENZA E FIDUCIA;
- COMUNICAZIONI TRASPARENTI in ogni circostanza;
- PROFESSIONALITÀ, COMPETENZA, RESPONSABILITÀ e rispetto delle normative vigenti;
- DIGNITÀ E RISPETTO nei confronti degli altri.

#### 3.2 Regali e omaggi

Per motivi di protocollo o cortesia, un dipendente può occasionalmente offrire un regalo di importo ragionevole (massimo 100 €) per conto dell'Azienda.


Analogamente, un dipendente può occasionalmente accettare un dono simbolico o un regalo di modico importo (massimo 100 €) per conto dell'Azienda, a seconda delle circostanze e a condizione che non vi siano dubbi sull'onestà del donatore o sull'imparzialità del ricevente.

I collaboratori si impegnano a:

- Non accettare od offrire omaggi o privilegi di importo sproporzionato.
- Non accettare od offrire omaggi o privilegi su base ricorrente.
- Non accettare od offrire omaggi o privilegi in momenti inopportuni (ad es. nel corso di un bando di gara, di un contratto, di un audit, ecc.).

#### 3.3 Divieto di fumo

Vige un assoluto divieto di fumo al di fuori delle zone specificamente individuate dalla Società come Zone Fumatori. Il divieto si estende anche alle cosiddette "sigarette elettroniche", vaporizzatori e dispositivi simili.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 13 di 18

### 3.4 Accesso ai locali fuori dall'orario di lavoro

Ai Dipendenti non è consentito accedere ai locali della Società fuori dall'orario di lavoro, a meno che non siano stati specificamente autorizzati dalla Società. Qualora se ne ravvisi la necessità, i dipendenti potranno farsi autorizzare da un superiore gerarchico ad accedere al luogo di lavoro, nel quale potranno rimanere per il tempo strettamente necessario per la realizzazione dell'attività. In ogni caso, sarà necessario che sia presente un superiore gerarchico o persona da lui designata in qualità di supervisore responsabile.

## 4. RAPPORTI CON I FORNITORI

O.V.S. S.p.A. richiede ai propri fornitori di firmare il presente Codice condiviso come allegato alla qualifica fornitore e rinnovi successivi, oltre ad essere pubblicato sul sito web istituzionale.

Il fornitore riconosce con la sua firma che il rispetto delle regole e delle raccomandazioni enunciate in questo codice è un elemento essenziale della relazione commerciale.

L'inosservanza di uno dei principi enunciati può costituire un motivo legittimo per sospendere o addirittura interrompere la relazione commerciale.


Le procedure riguardanti la stipula di contratti di qualsiasi natura o il conferimento di incarichi professionali per conto dell'Azienda deve essere improntate alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa e ai principi della trasparenza e della imparzialità.

Nei rapporti con i fornitori, tutti i dipendenti e collaboratori devono privilegiare, pertanto, gli interessi di O.V.S S.p.A., astenendosi dal porre in essere comportamenti volti a conseguire un vantaggio personale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità del fornitore di garantire un servizio continuo, tempestivo e di livello adeguato. Ogni fornitore dovrà essere informato, formato e allineato agli obiettivi pertinenti del Sistema di Gestione di O.V.S. S.p.A..

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi fornitori e nella gestione di quelle già in essere, è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti con soggetti:

- implicati in attività illecite e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- che, anche in modo indiretto, tengono comportamenti non rispettosi della dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona (sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti, etc.);
- che non rispettano le normative di salute e sicurezza dei lavoratori e, in generale tutte le regole contenute nel presente Codice Etico.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 14 di 18

## 5. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E COLLABORATORI

O.V.S. S.p.A. rispetta la dignità ed integrità morale di ogni dipendente e collaboratore, valorizza il proprio personale senza pregiudizi o favoritismi e riconosce l'importanza di stabilire con esso un rapporto di lealtà e fiducia reciproca.

L'Azienda garantisce al proprio personale un ambiente di lavoro sicuro e promuove la cultura della sicurezza.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti:

- ad adempiere ai propri impegni conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con la Società;
- ad uniformare il proprio operato alle disposizioni del presente Codice Etico;
- a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza e tutela della privacy;
- ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali.

### 5.1 Conflitto di interessi


O.V.S. S.p.A. opera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto con gli interessi del Gruppo stesso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente e loro collaboratori e loro familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti, se non conosciuti e accettati dall'Azienda (vedi sotto);
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- il mandato politico, sociale o associativo in un'entità che potrebbe interagire con la Società

Il personale, collaboratori in genere, nonché dirigenti, dipendenti e membri degli organi sociali devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interesse che possa derivare dal:

- partecipare a decisioni che riguardino affari dai quali potrebbe derivare un interesse personale;
- accettare accordi dai quali possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi e, in genere, tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla Società un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse della Società, influenzando l'autonomia decisionale di un altro soggetto demandato a definire rapporti commerciali con o per la stessa.

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 15 di 18

Qualora il personale o i collaboratori ritengano di aver in corso o di attivare un accordo di collaborazione con aziende e/o realtà in potenziale concorrenza con O.V.S. S.p.A. devono segnalare tale situazione alla Proprietà aziendale. Tale collaborazione potrà proseguire solo con esplicita autorizzazione da parte della Proprietà stessa.

Gli amministratori ispirano il proprio comportamento al dovere di informativa alla Proprietà aziendale di ogni interesse o vantaggio di natura patrimoniale che essi o i loro familiari possano trarre da operazioni sottoposte all'esame del Proprietà stesso, nell'ottica di consentirne la più adeguata motivazione circa la convenienza per la Società, e prestando particolare riguardo all'obbligo di corretta ed equilibrata gestione societaria e imprenditoriale delle Società assoggettate a direzione e coordinamento. Annualmente il Collegio dei Revisori prende visione dell'elenco di tutte le operazioni effettuate dalla Società con eventuali parti correlate, le quali vengono anche specificate e commentate nella nota integrativa al bilancio.

## 5.2 Molestie e Segnalazioni


O.V.S. S.p.A. considera inaccettabili qualsiasi tipo di violenze, molestie o comportamenti indesiderati che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell'ambito lavorativo sia extra-lavorativo.

È quindi vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "molestia sessuale" ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia sessuale: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e inopportuni; apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale; affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica; promesse, implicite o esplicite, di assunzione, di agevolazioni, vantaggi e privilegi in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "molestia morale" ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia morale: comportamenti volti a danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su comportamenti attinenti alla sfera privata del soggetto; comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali dequalificazioni/demansionamenti ingiustificati, immotivati e/o non richiesti dal collaboratore; comportamenti volti a emarginare o isolare un soggetto; limitazioni della



	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 16 di 18

facoltà di espressione. Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, vera o presunta, di credo religioso, così come qualsiasi discriminazione riguardo a origine, sesso, disabilità, situazione familiare, gravidanza, stato di salute, orientamento sessuale, età, opinioni politiche o filosofiche, attività sindacali, nazione o religione.

I dipendenti di O.V.S. S.p.A. devono pertanto:

- sostenere e promuovere i nostri impegni a favore di un ambiente di lavoro scevro da ogni forma di molestia o discriminazione, sia internamente che con i terzi con cui abbiamo contatti professionali;
- trattare i colleghi di lavoro e i partner commerciali nello stesso modo in cui si vorrebbe essere trattati;
- assicurarsi che venga mantenuta e promossa una cultura di rispetto reciproco;
- assicurarsi che tutti si sentano accettati;
- mettere fine a tutti i comportamenti che sono segnalati come inopportuni.

Tutti i dipendenti e collaboratori dovranno tenere condotte individuali e/o di gruppo e di collaborazione in modo da favorire l'instaurazione di relazioni improntate al rispetto, alla correttezza e alla trasparenza nei rapporti interpersonali e lavorativi.

L'istigazione e il concorso saranno considerati equivalenti alla commissione del fatto, al pari della mancata supervisione per individuare e denunciare eventuali violazioni da parte dei subordinati.

Sarà altresì considerata equivalente alla commissione del fatto la mancata od omessa segnalazione, da parte di dipendenti alla società, di comportamenti in violazione del presente regolamento.

Le violazioni alla presente regolamentazione che verranno denunciate saranno tempestivamente verificate e saranno trattate, compatibilmente con gli interessi della Società e i suoi obblighi legali, in via riservata.

Se un dipendente o gruppi di dipendenti sono a conoscenza di condotte tali da configurare violazioni al presente regolamento devono immediatamente informare la Società attraverso una mail all'indirizzo:


[etica@ovsspa.it](mailto:etica@ovsspa.it)

o via posta direttamente presso la sede legale all'attenzione dell'Ufficio del Personale.

La mail è ricevuta da personale dedicato che tutelerà la riservatezza del segnalante durante tutta la procedura di verifica della segnalazione.

Il personale incaricato agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ciascuna segnalazione verrà verificata, anche attraverso l'assunzione di notizie dai colleghi del soggetto interessato dalle condotte in esame o da altri dipendenti a conoscenza dei fatti, a fine di confermare la fondatezza della denuncia. Ove necessario la Proprietà concorderà immediatamente con la Direzione Risorse Umane le misure per porre fine ai comportamenti

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 17 di 18

in violazione al presente regolamento. I dipendenti saranno tenuti a collaborare nella ricerca delle presunte violazioni.

Qualora, a seguito della suddetta attività di accertamento, risultasse necessario intervenire con provvedimenti correttivi, la Società deciderà quali misure adottare.

La Società potrà adottare inoltre, se del caso, procedimenti disciplinari e legali, anche al fine di evitare la reiterazione dei comportamenti. Si configura una responsabilità disciplinare e si applicano le misure previste con riferimento a tale responsabilità nei confronti di coloro che pongano in essere, o che autorizzino, o che istighino, o che favoriscano l'attuazione di molestie, ma anche nei confronti dei soggetti responsabili della mancata corretta supervisione e sorveglianza, o che rifiutino ingiustificatamente di cooperare all'accertamento delle violazioni, nonché nei confronti dei soggetti che pongano in essere o che autorizzino atti e/o comportamenti di ritorsione verso uno o più dipendenti che hanno denunciato una violazione regolamentare.

La medesima responsabilità disciplinare grava su chi denuncia consapevolmente i suddetti atti e/o comportamenti che si rivelino poi inesistenti, al fine di ottenere vantaggi di qualsiasi tipo. Per accertare le condotte vietate e le responsabilità individuali sopra descritte, nonché per determinare le sanzioni disciplinari applicabili, sarà valutato anche il comportamento della vittima e la sua eventuale corresponsabilità, qualora con azioni od omissioni abbia anche minimamente concorso alla verifica delle condotte illecite.

La violazione delle norme di cui alla presente sezione del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Tali sanzioni in base alla gravità dei fatti potranno portare anche al licenziamento per giusta causa. Ove possibile ed efficace a rimuovere i comportamenti e i loro effetti, ai fini della conservazione del posto di lavoro, la società potrà assumere il provvedimento del trasferimento.

La società si riserva l'azione di risarcimento danni in caso di violazione del presente regolamento.


## **6. RAPPORTI CON ISTITUZIONI PUBBLICHE**

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamenti.

È fatto divieto ai dipendenti o rappresentanti di O.V.S. S.p.A. di ricevere, promettere od offrire a pubblici ufficiali o, in genere, a dipendenti della Pubblica Amministrazione, denaro o beni al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi dell'Azienda.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati come atti destinati ad ottenere vantaggi.

Ogni dipendente e/o collaboratore deve rispondere, durante i controlli della Pubblica Amministrazione, con la massima trasparenza ed accuratezza e si impegna a non

	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 06/07/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			Pag. 18 di 18

distruggere, alterare o nascondere documenti sia nella fase preparatoria all'ispezione sia nel corso della stessa.

## **7. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE**

Il presente Codice Etico viene approvato dal Presidente della Società O.V.S. S.p.A. Spa. Ogni modifica e/o integrazione del Codice dovrà essere approvata dal Presidente e tempestivamente comunicata ai Destinatari.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di dirigenti, dipendenti e collaboratori di O.V.S. S.p.A. mediante consegna personale a ciascuno con attestazione di avvenuto ricevimento.


In caso di violazioni del Codice Etico, O.V.S. S.p.A. adotta nei confronti dei Responsabili delle violazioni stesse - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi della Società e compatibilmente a quanto previsto nel quadro normativo vigente e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento - provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

Le infrazioni commesse da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali previste.

O.V.S. S.p.A., nei casi verificati di infrazione ai principi del Codice Etico che presentino altresì estremi di reato, si riserva di procedere giudizialmente nei confronti dei soggetti coinvolti.

In fede A. Guerini – il Presidente della Società



 YOU NEED, WE MAKE	CODICE ETICO	DATA DI EMISSIONE 15/02/2023	INDICE DI REVISIONE 0
			ALLEGATO A

## DICHIARAZIONE DI PRESA D'ATTO

Il/La sottoscritto/a .....

Nato/a il ..... a....., in qualità di .....

dichiara di aver ricevuto copia del:

***Codice Etico Rev. 0 di O.V.S. S.p.A.***

di aver preso atto delle disposizioni in esso contenute e di rispettare le regole in esso contenute.

Data, luogo

.....

(firma)