



OLIVOTTO GLASS TECHNOLOGIES S.p.A. CODICE ETICO

1. PREMESSA

L'attività di Olivotto Glass Technologies (la **OGT** o la **Società**) consiste nella produzione e commercializzazione di macchinari per la lavorazione del vetro e delle correlate parti di ricambio, nonché la vendita di tutti i dispositivi necessari al funzionamento di impianti fotovoltaici e solari.

Nello svolgimento della propria attività tipica, OGT si ispira a valori e principi che sono in modo chiaro e trasparente enunciati nel presente codice etico (il **Codice etico**), la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che, a vario titolo, concorrono allo svolgimento delle attività aziendali.

OGT ritiene che la tutela della propria immagine e reputazione nel mondo, valori essenziali per la propria stessa esistenza, non possa prescindere dal rispetto dei principi espressi nel presente Codice etico.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

OGT riconosce una importanza fondamentale ai valori etici espressi nel presente documento e conseguentemente ritiene che la loro applicazione deve essere alla base della condotta della totalità dei soggetti che operano all'interno della Società o che con essa intrattengono rapporti di diversa natura.

Pertanto, i principi enunciati nel Codice etico sono vincolanti per i destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il **Modello 231**):

- amministratori e sindaci;
- i dipendenti, inclusi i dirigenti, legati a OGT da un rapporto di lavoro subordinato;
- i lavoratori somministrati e/o distaccati: lavoratori legati da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, che tuttavia risultano stabilmente inseriti nell'organizzazione aziendale e prestano attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della Società;
- i lavoratori parasubordinati (compresi "tirocinanti" e "stagisti"): lavoratori coinvolti nei processi aziendali, che operano (continuativamente e fisicamente) nei luoghi di cui la Società ha la disponibilità, ovvero che, in virtù del coordinamento con l'organizzazione aziendale (che, insieme alla personalità ed alla continuità, caratterizza tale tipologia di rapporto), risultano soggetti (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) alla organizzazione della loro attività lavorativa e/o al controllo della Società.

Il Codice etico è diffuso presso tutti i destinatari del Modello 231, i quali sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute adeguandovi i propri comportamenti ed azioni.

I principi e le regole del Codice etico valgono, oltre che per i destinatari del Modello 231, anche per tutti i soggetti esterni alla Società, come fornitori e clienti, che interagiscono con OGT. La Società si impegna a trasmettere copia del presente documento a tutti i soggetti con cui interagisce, attendendosi che essi rispettino i principi e le regole in esso contenuti.

I destinatari del Codice etico sono quindi tutti i destinatari del Modello 231 e tutti i soggetti esterni con cui OGT interagisce, come fornitori, clienti e consulenti (i **Destinatari**).

3. PRINCIPI ETICI FONDAMENTALI

Il Codice etico esplicita i valori fondamentali di OGT di seguito indicati.

3.1 Legalità

La Società considera la legalità un valore imprescindibile nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.

Pertanto, si impegna a rispettare le leggi vigenti e le prassi generalmente riconosciute.

3.2 Integrità e trasparenza

Tutte le attività realizzate in nome e per conto di OGT sono improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza. La condotta di ognuno si deve ispirare ai principi di correttezza e senso di responsabilità, ed è compito della Società comunicare le informazioni aziendali in modo tempestivo, corretto, completo ed accurato per evitare comportamenti che possano risultare ingannevoli ed arrecare indebito vantaggio a favore di alcuni ovvero danni a persone o cose.

Tutti i Destinatari del Codice etico devono svolgere diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse della Società e perseguendo, in piena consapevolezza, obiettivi di efficacia ed efficienza. Non sono tollerati comportamenti che, trascurando i principi dell'integrità e della trasparenza, possano anche apparire a favore della Società ma comunque in contrasto con le normative vigenti o con le prescrizioni del Codice stesso.

3.3 Valore delle persone e diritti fondamentali

OGT si impegna ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e un ambiente di lavoro professionalizzante e partecipativo.

Il processo di selezione del personale è condotto nel pieno rispetto della diversità, delle pari opportunità, dell'eterogeneità e della non discriminazione, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

OGT rispetta i diritti fondamentali delle persone con le quali, a qualsiasi titolo, interagisce, impegnandosi a tutelare l'integrità fisica e morale delle persone ed a garantire le pari opportunità, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione basata su età, genere, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

3.4 Attenzione al cliente

Per OGT il cliente, con le sue esigenze, è al centro delle proprie attività produttive e commerciali. Pertanto, la Società si impegna a soddisfare le richieste dei clienti con il massimo livello tecnico e professionale, con puntualità ed attenzione, con spirito di collaborazione per garantire sempre standard qualitativi di eccellenza nei vari momenti di contatto con il cliente, dalla progettazione dell'impianto che soddisfi il suo fabbisogno fino al collaudo ed avviamento del macchinario ed al servizio post vendita.

3.5 Riservatezza

OGT si impegna a trattare come riservata qualsiasi informazione ottenuta nello svolgimento dell'attività e quindi nei rapporti con fornitori e clienti. La Società deve quindi garantire standard elevati in termini di gestione e protezione dei dati inseriti nei propri sistemi informativi così come nelle modalità di conservazione degli stessi, in archivi fisici ovvero digitali.

3.6 Salute e sicurezza sul lavoro

OGT si impegna, in materia di salute e sicurezza, ad adempiere agli obblighi di legge e ad assicurare il benessere dei lavoratori e a preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

3.7 Tutela dell'ambiente e relazione con il contesto sociale

OGT è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività nel contesto sociale ed economico in cui si trova ad operare, a partire dal benessere della comunità territoriale nel quale è insediata.

Tutte le attività aziendali sono orientate alla ricerca di un equilibrio tra lo sviluppo di progetti profittevoli per la Società ed imprescindibili esigenze ambientali, sia in termini di rispetto delle attuali norme vigenti che di diritti delle generazioni future.

Processi, metodologie e materiali sviluppati ed adottati da OGT risultano allo stesso tempo all'avanguardia sotto il profilo tecnologico e recepiscono le più avanzate esperienze in materia ambientale per rispettare l'equilibrio territoriale, prevenire l'inquinamento e tutelare l'ambiente ed il paesaggio.

4. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

4.1 Principi generali

OGT nello svolgimento delle sue attività agisce nel rispetto di tutte le norme vigenti ed esige dai Destinatari il rispetto di questa prescrizione generale e comportamenti tali da non compromettere o pregiudicare il prestigio e la professionalità, anche in termini etici, della Società.

I Destinatari devono rispettare i principi di corretta gestione societaria. Devono quindi evitare tutte quelle situazioni nelle quali si palesa un conflitto di interessi tra attività e obiettivi di tipo personale e/o familiare e quelle che sono le mansioni ricoperte nella Società, che vanno quindi ad inficiare la capacità di assumere delle decisioni con la necessaria imparzialità ed obiettività, nonché la possibilità di perseguire un interesse economico personale utilizzando il proprio status aziendale. Il ruolo aziendale non deve quindi servire per compiere abusi con lo scopo di conseguire indebiti benefici personali.

Potenziati situazioni di conflitto devono essere tempestivamente comunicate alla Società, che deve immediatamente intervenire affinché il soggetto in questione si astenga da qualsiasi azione che possa recare pregiudizio alla Società, sia in termini tangibili che sotto il profilo dell'immagine verso l'esterno.

Potenziati conflitti di interesse, così come danni all'immagine aziendale, possono essere correlati ad iniziative della Società in ambito sociale. Pertanto, richieste di contributi (ad es. sponsorizzazioni), per essere accettate da OGT, devono provenire esclusivamente da enti ed associazioni regolarmente costituite senza fini di lucro e dotate di regolari atti costitutivi e statuti.

Tutte le informazioni acquisite dalla Società devono essere adeguatamente tutelate e gestite nell'ambito delle norme vigenti e nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di protezione dei dati personali. Il trattamento dei dati personali dovrà comunque essere preceduto dal consenso espresso dell'interessato, secondo la normativa vigente in materia.

In ogni caso, sono vietate indagini sulle idee politiche e/o religiose e in generale sulla vita privata di tutti i Destinatari del Codice etico.

Ogni attività di comunicazione e divulgazione verso l'esterno è di esclusiva competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte, e deve avvenire nel rispetto delle leggi vigenti e secondo una condotta professionale adeguata che garantisca la chiarezza e trasparenza delle informazioni comunicate. In nessun caso è consentita la divulgazione di notizie false o tendenziose né alcuna forma di pressione sui mezzi di comunicazione per acquisire atteggiamenti di favore verso la Società.

È fatto divieto a tutti i Destinatari di svolgere o essere coinvolti in attività che implicino il riciclaggio di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, e devono osservare in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio e di contrasto alla criminalità organizzata.

OGT riconosce il valore della concorrenza libera e leale come principio cardine del sistema economico avanzato, ed agisce sempre per tutelarla astenendosi da comportamenti collusivi e predatori, che violino leggi vigenti in materia di antitrust e di tutela dei consumatori.

Inoltre, OGT si impegna a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale, ad opere dell'ingegno e a prodotti industriali giuridicamente protetti da marchi e brevetti. A tal fine, pone in essere i necessari controlli affinché siano rispettate le norme poste a tutela di tali diritti.

È fatto divieto commercializzare prodotti che presentino l'uso di segni o diciture false tali da indurre in fraintendimento sull'effettiva origine, provenienza o qualità del prodotto realizzato.

4.2 Relazione con i Clienti

Soddisfare le richieste dei clienti ed instaurare rapporti costruttivi e duraturi rappresentano obiettivi fondamentali per OGT. Per conseguire questi obiettivi la Società opera nel pieno rispetto dei contratti formalizzati e degli standard qualitativi prefissati, con elevata professionalità, disponibilità e collaborazione, affinché sia conseguito il massimo livello di servizio, sia nella fornitura degli impianti e dei prodotti commercializzati che delle parti di ricambio.

Nelle relazioni commerciali, la Società informa i clienti dell'esistenza del presente Codice etico e dei principi e valori in esso contenuti, consegnandone copia.

4.3 Relazione con i Fornitori

Il processo di acquisto di beni e servizi è improntato alla ricerca del massimo valore per la Società, con la garanzia di trasparenza e concessione delle pari opportunità per ogni fornitore che possiede caratteristiche simili. La scelta dei fornitori e l'acquisto dei beni e servizi sono effettuati dalla funzione aziendale preposta dopo un'attenta ed obiettiva valutazione di una serie di requisiti quali competenze tecniche, qualità, reputazione, affidabilità e tempestività della fornitura, condizioni economiche di fornitura (prezzo e termini di pagamento).

Ai fornitori di OGT viene consegnata copia del presente Codice etico, segnalandone la validità anche nei loro confronti, nelle parti compatibili.

Nei confronti dei fornitori privi di un codice etico o con un codice etico non in linea con quello della Società, quest'ultima può di volta in volta inserire delle clausole nei rispettivi contratti che, in caso di mancato rispetto del Codice etico, possono condurre a richieste di allineamento oppure alla risoluzione del contratto.

Tutti i fornitori di OGT devono assicurare ai loro dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali e delle leggi e convenzioni internazionali vigenti. In particolare:

- divieto assoluto di lavoro minorile, in base alle norme vigenti nel paese in cui opera;
- divieto assoluto di sfruttamento delle risorse umane con abusi fisici o psichici;
- divieto di applicare forme di produzioni che non tutelino la salute dei lavoratori in forma appropriata.

Qualora OGT venga a conoscenza di comportamenti da parte dei fornitori verso i loro dipendenti contrari ai principi del presente Codice etico, la Società interromperà immediatamente il rapporto contrattuale.

Nelle relazioni con i fornitori, gli amministratori e i dipendenti di OGT sono tenuti a instaurare una relazione efficiente e trasparente, mantenendo un dialogo aperto e di estrema chiarezza nel quale si deve esigere la piena applicazione delle condizioni contrattualmente previste ed il rispetto delle norme di legge vigenti. Ove possibile, sono da evitare i rapporti che generino forme di dipendenza, con vincoli eccessivi di lungo periodo.

La documentazione contrattuale che permetta di ricostruire pienamente ed in assoluta trasparenza le condizioni pattuite e le obbligazioni rispettivamente a carico di OGT e del fornitore, deve essere conservata per il periodo stabilito dalle normative vigenti.

Tutti i descritti principi devono essere rispettati anche nei confronti di consulenti esterni ed agenti.

4.4 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica amministrazione, da intendersi nell'accezione più ampia, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e devono avvenire nel rigoroso rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti.

Al fine di tutelare l'integrità e reputazione della Società, i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere puntualmente documentati e devono avvenire con la massima chiarezza e correttezza per instaurare una relazione di massima professionalità e trasparenza. Pertanto:

- non sono ammesse pratiche di corruzione, attiva o passiva, o comportamenti collusivi di qualsiasi natura nell'ambito di rapporti: i) per richiedere autorizzazioni, permessi e/o concessioni; ii) in occasione di accertamenti ed ispezioni; iii) per concludere una qualsiasi transazione commerciale;
- non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo a favore di esponenti della Pubblica amministrazione o loro parenti, per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri o per ricevere favori illegittimi e/o trarne indebito vantaggio.

4.5 Relazioni con altri interlocutori

OGT vuole avere relazioni trasparenti con i suoi principali interlocutori:

- Soci: OGT si impegna a fornire ai soci informazioni accurate, veritiere e tempestive, nel pieno rispetto delle norme vigenti e dello statuto societario, affinché la loro partecipazione alle decisioni societarie risulti pienamente efficace.
- I rapporti con l'Organismo di Vigilanza, il Collegio sindacale e con la Società di revisione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, al fine di instaurare un rapporto professionale e collaborativo. I rapporti avvengono sotto la supervisione ed il coordinamento delle funzioni aziendali a ciò preposte e/o di volta in volta coinvolte.
- Partiti politici e Sindacati: OGT non contribuisce in alcun modo a finanziare partiti politici né pone in atto comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, nei confronti di esponenti politici. I rapporti con le rappresentanze di categoria sono limitati a quanto previsto dalle norme vigenti ed improntate alla massima chiarezza e trasparenza.

4.6 Elargizione/accettazione di doni o altre utilità

Il presente Codice etico costituisce lo strumento di base su cui la Società attua la sua politica di rifiuto totale della corruzione e di ogni pratica illegale, all'interno del quadro normativo previsto dal legislatore nazionale.

Pertanto, non è ammessa alcuna offerta o elargizione, diretta o indiretta, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a persone con le quali OGT intrattiene rapporti commerciali o consulenziali, che abbiano lo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri/attività per trarne indebito vantaggio o che comunque ecceda le normali pratiche commerciali o di cortesia e conseguentemente possa ledere l'integrità e la reputazione delle parti coinvolte nella relazione.

Ai destinatari del Modello 231 è fatto divieto di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, omaggi o altre utilità tali da poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o impropri.

Chi dovesse, indipendentemente dalla sua volontà, ricevere doni di valore non modico o comunque in difformità da quanto sopra stabilito, ne deve dare tempestiva comunicazione scritta alla Società che procederà alla restituzione ovvero, direttamente, alla sua conservazione.

5. GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE

OGT si attiene a tutte le norme e regolamenti applicabili per quanto riguarda la redazione dei bilanci e ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria. Le scritture contabili devono essere effettuate in maniera accurata, completa e tempestiva, nel rispetto delle procedure aziendali e dei principi contabili adottati e vigenti. Tutte le operazioni della Società devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, coerenti e congrue. In tale modo è possibile per OGT conseguire l'obiettivo di rappresentare la situazione patrimoniale/finanziaria e quella economica in modo veritiero.

Tutte le funzioni aziendali sono tenute ad assicurare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità aziendale. Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto, facilmente reperibile e consultabile sia ad uso interno che da parte di enti esterni abilitati al controllo (esempio: revisori o funzionari della Pubblica Amministrazione).

6. DILIGENZA NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI

I destinatari del Modello 231 devono operare con la necessaria diligenza per tutelare al meglio le risorse aziendali, evitando tutti gli utilizzi che possono cagionare un danno o una riduzione dell'attività della Società ovvero essere addirittura in contrasto con l'oggetto sociale stesso, pregiudicando, nei casi più gravi, la stessa continuità aziendale. Ai fini del presente principio, per risorse aziendali s'intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- beni strumentali e materiali di consumo di proprietà di OGT;
- beni di proprietà di terzi ottenuti in concessione, comodato e/o locazione;
- applicazioni e dispositivi informatici per i quali si richiede di rispettare scrupolosamente le policies di sicurezza aziendali, al fine di non comprometterne la funzionalità, la capacità di elaborazione e l'integrità dei dati.

L'utilizzo delle risorse aziendali non è consentito per uso ed interesse personale di qualunque genere, anche qualora ne possa astrattamente derivare un vantaggio a favore della Società.

7. SICUREZZA INFORMATICA

I destinatari del Modello 231 devono attenersi strettamente alle procedure e policies della Società in materia di sicurezza informatica, utilizzando le dotazioni loro assegnate (personal computer, apparecchi telefonici e altri strumenti di comunicazione) in modo adeguato per non compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Gli strumenti informatici resi disponibili dalla Società restano in ogni momento strumenti di lavoro e, conseguentemente, devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali. Ogni utilizzatore deve così prevenire la possibile commissione di reati informatici, evitando di utilizzare software non autorizzati o privi delle necessarie licenze che possono essere poi veicoli di accessi abusivi alle banche dati aziendali riservate.

OGT tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa secondo le norme vigenti in materia di privacy.

8. POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

8.1 Selezione del personale ed assunzioni

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. L'attività di selezione deve essere finalizzata alla esclusiva valutazione del profilo professionale e psicoattitudinale, senza ledere la sfera privata e rispettando le opinioni del candidato.

La funzione preposta alla selezione adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

8.2 Rapporto di lavoro:

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Al momento dell'ingresso in azienda, ogni lavoratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione di appartenenza e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- norme e procedure in materia di Salute e Sicurezza sul posto di lavoro;
- norme e procedure aziendali di specifica pertinenza.

Tali informazioni sono presentate al lavoratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

8.3 Gestione del personale

OGT evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, offrendo pari opportunità di lavoro e nell'avanzamento professionale. Nei processi di gestione e sviluppo del personale tutte le decisioni devono basarsi esclusivamente sulla corrispondenza tra profili attesi e capacità tecnico-attitudinali possedute dai dipendenti (in caso di promozioni) e su risultanze oggettive (nel caso di assegnazione di premi ed incentivi in base ai risultati raggiunti). La valutazione del personale deve essere effettuata in maniera allargata e documentata, coinvolgendo i responsabili gerarchici e gli altri soggetti che, eventualmente, sono entrati in relazione con il valutato.

Ove consentito e senza arrecare un danno all'efficienza ed efficacia generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la cura del nucleo familiare di appartenenza ovvero la qualità della vita del dipendente.

8.4 Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

OGT si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando in tutti i dipendenti la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti gli individui che si trovano ad operare all'interno dello stabilimento aziendale.

Le attività della Società devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. I principi che guidano le decisioni della Società in materia sono i seguenti:

- evitare, in generale, l'inutile esposizione a rischi;
- individuare e valutare, in ossequio alla normativa vigente, i rischi connessi all'attività lavorativa;
- annullare o limitare i rischi alla fonte;
- adeguare l'attività da svolgere alle caratteristiche individuali del lavoratore;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- programmare la prevenzione tramite l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro e l'influenza dell'ambiente di lavoro;

- assumere in via prioritaria le misure di protezione collettiva e individuale;
- impartire adeguate e chiare istruzioni ai lavoratori, attraverso l'attività di formazione.

Anche la condizione psicologica del lavoratore deve essere tutelata affinché non subisca condizionamenti o indebiti disagi.

9. DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

OGT si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza del Codice etico, divulgandolo presso i Destinatari attraverso attività di informazione e comunicazione.

Il Codice etico è pubblicato sul sito web della Società. OGT si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora il contesto sia variato, al pari della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale. Il Consiglio di Amministrazione della Società è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Codice etico.

9.1 Vigilanza sull'applicazione del Codice etico

OGT individua nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed in coerenza con quanto previsto nel Modello 231 di cui la Società si è dotata (del quale il Codice etico è parte integrante), la struttura preposta al monitoraggio del presente Codice.

L'OdV ha il compito di:

- monitorare le iniziative relative alla conoscenza e comprensione del Codice etico;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Codice etico, verificando la coerenza tra i singoli comportamenti ed i principi, le norme e gli standard di comportamento previsti dal presente documento;
- suggerire eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni per la revisione del Codice etico, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice etico;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice etico;
- fornire chiarimenti sull'interpretazione e/o applicazione delle linee guida di cui al presente documento.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice etico – così come del Modello – dovranno essere tempestivamente segnalati all'OdV in forma scritta, utilizzando la specifica casella di posta elettronica odv@olivotto.it.

In ossequio alla disciplina whistleblowing (cfr. par. 3 della Parte generale del Modello 231), l'OdV garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. L'Organo valuta le segnalazioni pervenute secondo quanto previsto dal Modello 231.

9.2 Conseguenze della violazione del Codice etico

Le regole comportamentali definite nel Codice etico costituiscono un riferimento di base cui tutti i Destinatari devono attenersi.

La violazione delle disposizioni del Codice etico configura altresì illecito disciplinare e dà luogo a procedimento disciplinare nei confronti dei destinatari del Modello 231 secondo le regole ivi contenute.

L'Organismo di Vigilanza è autorizzato a richiedere alla Società l'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti di un destinatario del Modello 231, correlato alla gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima e dopo il fatto dall'autore della violazione, con conseguente irrogazione di sanzioni disciplinari in conformità alle regole previste nel Modello 231 (cfr. par. 4 Parte generale del Modello 231).