

CODICE ETICO AZIENDALE

LETTERA DELL' AMMINISTRATORE

L'adozione del presente Codice Etico riflette l'impegno condiviso dall'Assemblea dei Soci e dal management di coniugare l'eccellenza tecnologica con la massima integrità comportamentale.

Per la OPIWARE SRL, l'etica rappresenta una leva strategica irrinunciabile: tutela la dignità di ogni persona, orienta la pianificazione aziendale, promuove uno sviluppo sostenibile verso le nuove generazioni e fornisce a tutti un riferimento certo per responsabilità e trasparenza.

CEO & Co Founder
Francesco Bianchi

CODICE ETICO AZIENDALE

INTRODUZIONE

Il Codice Etico definisce l'insieme delle regole di condotta, dei valori e dei principi fondamentali cui devono conformarsi le attività di OPIWARE SRL d'ora in poi la "Società".

Esso costituisce presidio essenziale dei processi decisionali, perno del controllo interno e strumento operativo di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti e di condotte illecite.

Il Codice si articola in:

- a) Principi e Valori Fondamentali;
- b) Regole di Comportamento e Politiche dei Diritti del Lavoro;
- c) Attuazione, Vigilanza e Sanzioni;
- d) Allegato A: Criteri e Linee Guida per la Prevenzione e Gestione delle Molestie sul Luogo di Lavoro

L'organo di vigilanza è ricoperto dal Responsabile della Parità di Genere.

DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Le prescrizioni del presente Codice vincolano gli organi societari, la direzione, i lavoratori dipendenti e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo, a prescindere dalla veste contrattuale adottata.

La Società richiede espressamente l'adesione al Codice anche ai soggetti terzi della filiera (partner commerciali, fornitori, consulenti e committenti).

CODICE ETICO AZIENDALE

PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI

SALVAGUARDIA DEI DIRITTI UMANI

Pieno riconoscimento e rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, promuovendo la dignità inalienabile e l'integrità psicofisica di ogni individuo.

DIVIETO ASSOLUTO DI LAVORO MINORILE E FORZATO

Rifiuto incondizionato del ricorso a manodopera minorile al di sotto dell'età minima lavorativa stabilita dalla legge o dalle convenzioni internazionali, nonché di qualsivoglia forma di lavoro forzato, obbligato o estorto sotto minaccia o servitù.

LEGALITÀ E REGOLARITÀ DEL LAVORO

Rigorosa osservanza delle normative vigenti, dello Statuto e dei regolamenti in tutti i Paesi operativi. Garanzia formale e contrattuale che ogni dipendente sia legalmente impiegato, contrastando in modo assoluto lavoro nero, caporalato e intermediazione irregolare.

PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Piena parità di accesso all'occupazione, alla formazione e alla progressione di carriera; la Società applica e detiene la **Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022**, a presidio tangibile dell'equità salariale, della neutralità di genere nei processi HR e della conciliazione vita-lavoro.

TUTELA DELLE CATEGORIE E NON DISCRIMINAZIONE

Rigorosa conformità alla legislazione inerente all'impiego e alla valorizzazione professionale di donne, persone con disabilità (Legge 68/1999 e successive modifiche) e persone di differente nazionalità ed etnia.

Divieto di qualsiasi disparità basata su sesso, età, salute, orientamento sessuale, identità di genere, credo religioso o opinioni politiche e sindacali.

CODICE ETICO AZIENDALE

CORRETTEZZA, ONESTÀ E INTEGRITÀ

Primato della lealtà morale nei rapporti interni ed esterni; il conseguimento del tornaconto economico non giustifica in alcun caso comportamenti contrari alla legge o all'onestà.

VALORE SOCIALE E SOSTENIBILITÀ

Sviluppo del contesto socio-economico territoriale, tutela della tradizione aziendale e preservazione delle risorse ambientali per le generazioni future.

RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Trattamento conforme al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e riserbo assoluto sulle informazioni aziendali non destinate alla divulgazione pubblica.

CORRETTEZZA CONCORRENZIALE E TRASPARENZA

Piena adesione al principio di libera e leale concorrenza, trasparenza societaria e comunicazioni esterne veritiere affidate solo a funzioni autorizzate.

ANTICORRUZIONE

Tolleranza zero verso dazioni corruttive o concussive dirette o indirette, disciplinate tramite policy interna dedicata.

CODICE ETICO AZIENDALE

REGOLE DI COMPORTAMENTO

RAPPORTI CON IL PERSONALE E GARANZIE CONTRATTUALI

INQUADRAMENTO E REGOLARITÀ CONTRATTUALE

La Società garantisce per contratto che ogni dipendente è legalmente assunto nel rispetto integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile, delle norme previdenziali, assicurative, fiscali e antinfortunistiche.

PARI OPPORTUNITÀ E SVILUPPO DEL MERITO

I processi di recruiting, inquadramento, valutazione del potenziale e promozione avvengono esclusivamente sulla base di competenze oggettive e risultati professionali, garantendo pari opportunità tra i generi in ottemperanza ai KPI del sistema UNI/PdR 125:2022.

INTEGRAZIONE DELLE DIVERSITÀ

La Società assicura l'accoglienza, la piena formazione e l'inclusione di lavoratori con disabilità attraverso postazioni adeguate e accomodamenti ragionevoli, e garantisce il costante supporto contrattuale e normativo ai lavoratori stranieri muniti di regolare permesso di soggiorno.

PREVENZIONE DI MOLESTIE E DISAGI

I responsabili di ogni funzione sono tenuti a prevenire qualsiasi clima di sopraffazione, mobbing, molestia morale o sessuale, attenendosi rigorosamente ai criteri stabiliti nel paragrafo 0.

OBBLIGHI DEL PERSONALE

Il personale è tenuto a operare con diligenza, perizia, correttezza e spirito di collaborazione, ad astenersi da conflitti di interesse e a salvaguardare con scrupolo i beni e le dotazioni tecnologiche aziendali.

CODICE ETICO AZIENDALE

RAPPORTI CON I FORNITORI E CRITERI DI QUALIFICA

QUALIFICAZIONE TRASPARENTE

L'approvvigionamento di beni e servizi avviene secondo criteri di oggettività, affidabilità tecnica, congruità economica e tracciabilità documentale.

REQUISITI DI CONFORMITÀ ETICA DELLA CATENA DI FORNITURA

- La Società esige dai propri fornitori e subappaltatori l'impegno espresso a conformarsi ai principi del presente Codice, con specifico obbligo di:
 - a) Vietare ogni forma di discriminazione nei confronti del proprio personale per ragioni di genere, etnia, disabilità, nazionalità, età o orientamento religioso/politico;
 - b) Rifiutare in modo categorico il lavoro minorile e qualsiasi forma di lavoro irregolare, forzato o non contrattualizzato;
 - c) Garantire condizioni di salute e sicurezza conformi agli standard normativi.

CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA

La violazione accertata di tali tutele o il mancato allineamento alla politica antidiscriminatoria e ai diritti umani legittima la Società a risolvere unilateralmente e con effetto immediato i rapporti contrattuali in essere.

CODICE ETICO AZIENDALE

RAPPORTI CON I CLIENTI

La soddisfazione del cliente si persegue tramite soluzioni di alto valore tecnologico e conformità qualitativa, operando con lealtà contrattuale, veridicità informativa ed escludendo pratiche ingannevoli o discriminatorie.

RAPPORTI ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

I contatti istituzionali avvengono nell'alveo della legalità e trasparenza, escludendo condotte collusive, favoritismi o utilità improprie volte a ottenere indebiti vantaggi operativi o commerciali.

COLLABORAZIONE CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Rapporti trasparenti e collaborativi con le Forze dell'Ordine e l'Autorità Giudiziaria. Divieto categorico di esercitare pressioni, condizionamenti o minacce su soggetti chiamati a rilasciare dichiarazioni utilizzabili in sede penale o civile.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

Tutela rigorosa dei marchi, brevetti, design e diritti d'autore della Società e di soggetti terzi. Divieto assoluto di installare, impiegare o commercializzare software privo di licenza, opere coperte da copyright non autorizzate o beni frutto di contraffazione.

AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ E FLUSSI FINANZIARI

Ogni operazione economica deve essere formalmente autorizzata da soggetti con deleghe e poteri specifici, congruamente motivata, cronologicamente registrata e corredata da documentazione probatoria verificabile.

OMAGGI, SPONSORIZZAZIONI E LIBERALITÀ

Sponsorizzazioni e liberalità verso enti culturali, sportivi o sociali sono subordinate ad autorizzazione formale della direzione, previa verifica della rispettabilità dell'ente e canalizzazione esclusiva tramite strumenti bancari tracciabili. **È vietata ogni forma di donazione o regalia tesa a influenzare decisioni istituzionali o commerciali.**

CODICE ETICO AZIENDALE

TUTELA DI SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Mantenimento di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme al D.Lgs. 81/08, orientato alla formazione continua del personale e alla riduzione progressiva dei rischi operativi. Sotto il profilo ambientale, la Società adotta misure per minimizzare l'impronta carbonica, contenere i consumi energetici e gestire in modo differenziato e responsabile scarti ed emissioni.

RICICLAGGIO E TUTELA DEI SISTEMI DI PAGAMENTO

Conformità rigorosa alla normativa antiriciclaggio e antiterrorismo. Obbligo di identificazione certa delle controparti contrattuali, monitoraggio dei flussi atipici e tassativo divieto di transazioni in contanti oltre le soglie di legge.

CODICE ETICO AZIENDALE

ATTUAZIONE, CONTROLLO E SANZIONI

ORGANI DI VIGILANZA E DIFFUSIONE

L'applicazione, l'interpretazione e la verifica del Codice sono affidate al Responsabile della Parità di Genere che ricopre anche il ruolo di Responsabile dell'attuazione del Codice Etico.

CANALE DI WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL SEGNALANTE

Chiunque rilevi violazioni effettive o potenziali del Codice Etico è tenuto a segnalarlo all'indirizzo: **whistleblowing.opiware@gmail.com**. Le segnalazioni possono pervenire anche in forma anonima.

La Società garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante e tutela quest'ultimo da qualsiasi ritorsione, discriminazione o misura disciplinare pregiudizievole connessa alla segnalazione effettuata in buona fede, in piena conformità al D.Lgs. 24/2023.

SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione delle regole etiche costituisce inadempimento contrattuale ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.:

- **Lavoratori Dipendenti:** Applicazione delle sanzioni conservative o rescissorie (fino al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori;
- **Amministratori e Sindaci:** Proposta all'Assemblea dei Soci per la revoca immediata dall'incarico o decadenza dai poteri delegati;
- **Fornitori, Consulenti e Partner:** Risoluzione automatica di diritto del rapporto negoziale per grave inadempimento e risarcimento del danno patrimoniale e reputazionale cagionato.

APPROVAZIONE E CONSULTAZIONE

Il Codice Etico è approvato dall'**Assemblea dei Soci**, sottoposto a riesame periodico ed è costantemente consultabile e distribuito a tutto il personale e alle controparti contrattuali.

CODICE ETICO AZIENDALE

PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

In coerenza con la politica sui diritti umani e con il sistema di parità di genere UNI/PdR 125:2022, la Società applica i seguenti criteri operativi a tutela dell'incolumità psicofisica, morale e relazionale dei lavoratori:

DEFINIZIONE E RICONOSCIMENTO DELLE CONDOTTE VIETATE

1. **Molestia sul Lavoro:** Ogni comportamento indesiderato basato su sesso, genere, razza, orientamento sessuale, disabilità, età o nazionalità, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. **Molestia Sessuale:** Qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, compresi commenti allusivi sull'aspetto o sulla vita privata, richieste o promesse implicite di favori lavorativi in cambio di prestazioni personali, esibizione di materiale offensivo.
3. **Mobbing e Molestie Morali:** Azioni persecutorie, denigratorie o dequalificanti reiterate nel tempo poste in essere da colleghi (orizzontali) o superiori gerarchici (verticali), finalizzate all'isolamento o all'espulsione della persona dall'organizzazione.

CRITERI DI VALUTAZIONE OGGETTIVA

1. La valutazione del comportamento si fonda sull'impatto oggettivo subito dalla persona offesa e sul criterio della ragionevolezza, a prescindere dall'intenzionalità dell'autore.
2. Non è richiesta la reiterazione dell'atto qualora la gravità dell'evento singolo risulti idonea a ledere la serenità o la dignità della vittima.

MISURE PREVENTIVE E ORGANIZZATIVE

1. Formazione periodica obbligatoria rivolta a dirigenti e dipendenti per sensibilizzare su tematiche di inclusione, stereotipi inconsapevoli e comunicazione non violenta.
2. Promozione di un'organizzazione del lavoro trasparente che scoraggi abusi di potere, assegnazioni demansionanti ingiustificate o condotte di isolamento operativo.

CODICE ETICO AZIENDALE**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE, INDAGINE E RISERVATEZZA**

1. **Presentazione dell'istanza:** La vittima o chiunque sia a conoscenza di condotte lesive può inviare formale comunicazione all'indirizzo riservato **whistleblowing.opiware@gmail.com** o rivolgersi in via confidenziale al Responsabile della Parità di Genere.
2. **Istruttoria celere e imparziale:** L'istruttoria entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione, garantisce l'audizione separata delle parti e l'acquisizione di evidenze in condizioni di massima riservatezza.
3. **Tutela della Vittima:** In pendenza di istruttoria possono essere disposte misure organizzative temporanee volte a evitare il contatto diretto tra presunto autore e presunta vittima, senza che ciò costituisca pregiudizio professionale per quest'ultima.

ESITO E MISURE DISCIPLINARI

1. Qualora i fatti vengano riscontrati, l'azienda attiva tempestivamente il procedimento disciplinare a carico del responsabile, comminando sanzioni proporzionate alla gravità della condotta (dal richiamo scritto al licenziamento disciplinare).
2. L'azienda garantisce la piena tutela dell'istante e dei testimoni da ogni forma di ritorsione, degradamento o penalizzazione di carriera.