



Modello organizzativo, gestione e controllo L.egs.231/01

CARTA ETICA

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 08 Marzo 2017

OfH Srl - Opportunities For Health
V.C.Battisti 151, 05100 Terni
Pec:ofh@pec.it
P.IVA:01525940555

PREMESSO

che la Società OFH opera nel settore socioeducativo, sociosanitario e psicosociale attraverso la progettazione e gestione di servizi professionali e strutture di tipo residenziale rivolti alla persona: minori, anziani, famiglie, immigrati, donne e soggetti svantaggiati in genere.

Più specificamente la finalità generale della Società OFH è di sostenere e/o ricostruire l'esistenza di persone:

- in perdurante difficoltà esistenziale scaturita da circostanze economiche e/o culturali;
- affette da disturbi psicopatologici e/o neuropsicologici;
- che hanno subito eventi ha forte impatto fisico e/o emotivo.

Non di meno la società opera nel settore della formazione e della ricerca psicosociale.

Che la Società OFH Srl ha in corso le procedure per l'attribuzione di Società Benefit Legge 28.12.15 N°208, la quale recita *"...che nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni"* ovvero *"...una gestione volta al bilanciamento con l'interesse dei soci e con l'interesse di coloro sui quali l'attività sociale possa avere un impatto "* e che *"La valutazione dell'impatto dovrà comprendere le aree di analisi riguardanti il governo d'impresa, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune; i lavoratori, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro; gli altri portatori d'interesse, per valutare le relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura..."*

Che la Società OFH Srl è impegnata a promuovere la piena realizzazione lavorativa di ciascuno degli attori primari che la compongono, dirigenti e dipendenti, in connessione con la migliore funzionalità della Società durante il suo dispiegamento: dove la promozione dei valori rappresenta una parte importante della piena realizzazione stessa.

Che la Società OFH pone al centro del suo agire il rispetto della persona sia di chi lavora sia i destinatari dei servizi, ovvero il rispetto della personalità e dei diritti di ciascuno. Ne consegue che la promozione dei valori d'impresa è direttamente connessa ad un sostanziale rispetto di taluni principi etici fondamentali, quali l'integrità personale, la correttezza professionale, la promozione della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro, nonché la corretta e trasparente competizione sul mercato.

La Carta Etica, rappresenta un compendio di comportamenti lavorativi e gestionali tali da fornire, una guida per tutti i destinatari della Carta Etica , a cui debbono attenersi con scrupolo. La Carta Etica rappresenta una parte importante del modello organizzativo adottato dalla Società, ed informa il sistema Qualità della Società

stessa, definendone gli standard qualitativi.

Tuttavia per rendere attualizzabile la Carta Etica si è reso necessario istituire un **Organo di Vigilanza**, con finalità di controllo e di sorveglianza. Va da se, che l'osservanza della Carta Etica è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi per gli effetti di cui all'art. 2104 del c.c. In linea con la normativa giuridica nazionale, in specie il D.leg. n° 231/2001 e successive integrazioni che riconosce rilevanza giuridica e finalità esimente, la presente Carta Etica, presso la Società e gli amministratori, se adottata efficacemente.

La violazione delle norme della Carta Etica potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile o penale, da cui ne può derivare la responsabilità personale. Analogamente, la OFH si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i terzi collaboratori (fornitori, consulenti...) che abbiano violato le norme della presente Carta Etica a loro destinate, sulla base di un rapporto contrattuale sussistente, con la Società, sia in Italia che all'estero.

Circa l'ambito di applicazione e destinatari; i principi e le disposizioni della presente Carta Etica sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, per i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato e per tutti coloro che, a qualsiasi titolo collaborano con la OFH. Vieppiù, la società OFH, si impegna a favorire verso tutti i soggetti esterni che interagiscono con OFH (quali partner, clienti, fornitori) il mantenimento di comportamenti coerenti con i principi generali della presente Carta Etica, nonché del modello di gestione, organizzazione e controllo iscritto nel D.Lgs. 231 /01.

PRINCIPI ETICI

Art.1-PROMOZIONE DELLA LEGALITA'

Tutti i destinatari della presente Carta Etica abiurano il ricorso a comportamenti illeciti, illegittimi o, comunque scorretti verso la comunità, le pubbliche autorità, gli utenti, i fornitori ed i concorrenti, che non possono in nessun caso essere giustificati per il raggiungimento dei propri obiettivi economici. Tutti i dirigenti ed il personale in toto si impegnano a denunciare senza indugio all'Autorità di Polizia o Giudiziaria ogni tentativo di estorsione, intimidazione, condizionamento o pressioni per favorire l'assunzione di personale ovvero richiesta di tangenti, o l'affidamento di forniture, servizi o simili a determinate imprese, danneggiamenti o furti di beni personali. Il perseguimento dell'interesse di OFH, in nessuna circostanza potrà giustificare una condotta non conforme alle disposizioni di legge.

Art.2-PROMOZIONE DELLA LEALTA' E DELL'ETICA PROFESSIONALE

Tutte le attività, interne ed esterne, dovranno essere basate nella massima lealtà ed integrità e tutti i soggetti destinatari delle disposizioni della presente Carta Etica dovranno operare con senso di responsabilità, in buona fede e stabilendo rapporti

professionali corretti. OFH è fortemente interessata a promuovere un comportamento di reciproca lealtà sia nei confronti dei singoli dipendenti sia nei confronti dei soggetti istituzionali o semplici fornitori con i quali entra in contatto. Non di meno si impegna a tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante. OFH si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza, di incapacità o debolezza delle proprie controparti, nello stipulare contratti, protocolli d'intesa o convenzioni sia nei confronti di singole persone sia nei confronti di Organizzazioni o semplici fornitori.

Art.3-PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLA INFORMAZIONE

Tutte le comunicazioni sia scritte che orali con gli stakeholders e gli shareholders, nonché quelle intercorrenti tra i destinatari del presente Codice ed i soggetti terzi, dovranno essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza e tempestività dell'informazione, al fine di porre in condizione gli interessati di prendere decisioni autonome e consapevoli.

Art.4-PROMOZIONE DELLA UGUAGLIANZA

OFH si impegna a promuovere le relazioni, sia interne che esterne, senza discriminazione basata su età, razza, genere, orientamento sessuale, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose.

Art.5-PROMOZIONE DELLA RISERVATEZZA E SICUREZZA ANCHE NELL'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

La Società OFH tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo la normativa in essere, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni, avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e ad assicurare il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy. La Società OFH essendo impegnata prevalentemente con soggetti minori o utenti con deficit di salute promuove il rispetto massivo del Testo Unico in materia trattamento dei dati personali (D. Lgs. 196/03) e più in generale attraverso una condotta appropriata, la riservatezza dei propri utenti, della società OFH stessa, nei modi di seguito rappresentati:

- è fatto divieto di comunicare la password di accesso alla rete ed ai sistemi informatici di OFH e rispettare la normativa interna sulla sicurezza informatica;
- è fatto divieto di mostrare i documenti riservati in locali ad accesso pubblico;
- è fatto divieto di lasciare documenti riservati sulle scrivanie o all'interno di sale riunioni o comunque laddove soggetti esterni non autorizzati potrebbero prenderne visione;
- evitare discussioni che possano comportare la divulgazione di informazioni riservate in luoghi ad alta frequentazione quali ad esempio ascensori, ristoranti, mezzi di trasporto...;

- promuovere la tutela della riservatezza delle informazioni nei confronti di addetti professionali e di personale di supporto quale a.e. vettori, personale volontario e delle pulizie;
- l'utilizzo della Pec della Società e o delle varie strutture, da parte dei dipendenti autorizzati, deve contenere la firma dei dipendenti stessi che di volta in volta la utilizzano;
- evitare le copie inutili di documenti riservati;

Dal punto di vista dell'interesse alla riservatezza della Società OFH i collaboratori a qualsiasi titolo investiti, sono tenuti a non utilizzare e/o divulgare a soggetti non autorizzati informazioni riservate a.e. progetti tecnici, le strategie aziendali, dati economici e finanziari riferiti alla società. Nel rispetto della normativa esistente ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici in senso ampio, utilizzati, perseguendo standard di riservatezza e integrità dei dati, segnatamente:

1. circa la riservatezza; ogni dipendente deve garantire che i dati informatici di cui è responsabile siano preservati da accessi impropri e siano utilizzati solo da soggetti autorizzati. Ogni dipendente si impegna a proteggere i dati sia nella fase di trasmissione che di memorizzazione/conservazione;
2. circa l'integrità; ogni dipendente si impegna a garantire che i dati aziendali siano realmente quelli originariamente immessi nel sistema informatico e siano stati modificati in modo legittimo. Ogni dipendente deve garantire che le informazioni vengano trattate in modo tale che non possano essere manomesse o modificate da soggetti non autorizzati.

Può rivelarsi utile un ulteriore richiamo a comportamenti generali nell'uso dei sistemi informatici a cui i destinatari della presente Carta Etica debbono attenersi:

- utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
- non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione della direzione,
- in caso di smarrimento o furto delle apparecchiature informatiche, informare tempestivamente la Direzione;
- evitare di introdurre e/o conservare in azienda (in forma cartacea, informatica e mediante utilizzo di strumenti aziendali), a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione, documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi, salvo acquisiti con il loro espresso consenso nonché applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate dal Responsabile preposto o la cui provenienza sia dubbia;
- evitare di trasferire all'esterno e/o trasmettere files, documenti o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà di OFH, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione della Direzione;
- evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio PC oppure consentire l'utilizzo dello stesso a terzi (familiari, amici etc..);
- evitare l'utilizzo di password di altri utenti;
- evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- utilizzare la connessione ad internet per gli scopi e il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività che hanno reso necessario il collegamento;
- rispettare le procedure e gli standard previsti, segnalando senza ritardo alle

funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;

- impiegare sulle apparecchiature della società solo prodotti ufficialmente acquisiti dalla società;
- astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- osservare ogni altra norma o modalita' specifica riguardante gli accessi ai sistemi e la protezione del patrimonio di dati e applicazioni della società.

Rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse della società l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della società. Ogni destinatario della Carta Etica è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Art.6-PROMOZIONE DELLA RISORSA UMANA

Il modello gestionale della Società OFH impronta la sua attività alla soddisfazione lavorativa dei propri dipendenti, riconoscendo ad essi la piena dignità ed il rispetto della personalità nelle sue varie manifestazioni. Si impegna attraverso la formazione verso la promozione di una cultura lavorativa capace di prevenire conflitti tra il personale e tra il personale e i dirigenti della Società, anche attraverso la piena valorizzazione dei bisogni, delle attese e dello sviluppo professionale dei dipendenti medesimi. Immagina chi lavora un compendio di circostanze lavorative, personali, familiari e sociali, il cui intreccio deve sempre essere appreso e valutato per favorire il massimo della soddisfazione lavorativa di chi lavora anche nell'interesse economico e gestionale della Società stessa. OFH offre le possibilità migliori verso i propri dipendenti nella condivisione di programmi, progetti e strategie della società cercando il massimo livello di coinvolgimento possibile. Le risorse umane vengono selezionate secondo criteri scientifici, a partire dalle competenze tecniche, psicosociali e valoriali, senza favoritismi o accolta di raccomandazioni, rispettando le pari opportunità tra uomo e donna e senza discriminazioni di orientamento sessuale, religione o cultura garantendo il pieno rispetto del C.C.N.L. E' fatto assoluto divieto qualsiasi forma di maltrattamento nei confronti degli utenti siano essi minori o adulti.

Art.7-PROMOZIONE DELLA SICUREZZA LAVORATIVA

OFH si impegna a tutelare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento della propria attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori. Attraverso sia puntuali percorsi di formazione sia attraverso l'analisi e gestione, dei fattori di rischio, in primis lo stress lavoro correlato.

Art.8-ETICA DEL COMPORTAMENTO SESSUALE

E' fatto assoluto divieto divulgare, pubblicizzare o semplicemente detenere in qualsiasi locale riconducibile alla Società, qualsiasi contenuto pornografico o pedopornografico o immagini virtuali (costruite ad och con tecniche di elaborazione grafica) che

contengano rappresentazioni di minori. E' fatto assoluto divieto agire molestie sessuali tra dipendenti, anche verbali verso l'altro sesso. E' fatto assoluto divieto impostare relazioni ambigue sul piano sessuale o addirittura consumare relazioni sessuali, con utenti.

Art.9-PROMOZIONE DELL'ETICA GESTIONALE

9.1 Promozione della corretta gestione amministrativa e contabile in un'ottica di sana gestione

I dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo, devono assicurare che ogni decisione sia attuata nell'interesse della Società, in linea con i principi di una corretta gestione economica ed imprenditoriale. In tal senso vanno evitate tutte le circostanze in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le attività economiche personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo. Va evitato altresì di abusare della propria posizione per conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri. Posto che OFH opera nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge nella redazione dei bilanci ed alla predisposizione della documentazione amministrativo-contabile obbligatoria, essa si adopera con scrupolo affinché le informazioni contabili siano trasparenti, veritiere, accurate, complete così da consentire un'attività di registrazione contabile corretta, garantendo a soci e terzi di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società. La registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno portato a determinare il valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque, di violazioni dei principi generali fissati della Carta Etica, è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organo di Vigilanza.

9.2 Etica della informazione

E' fatto divieto di fornire informazioni di qualsiasi natura su l'utenza, in particolar modo minori, persone afflitte da problematiche psicopatologiche; informazioni riguardanti aspetti economici o contabili che possano essere di beneficio a terzi e portare nocumento alla Società; fornire a chiunque informazioni o documenti tecnici od organizzativi se non preventivamente autorizzati; fornire a chiunque informazioni di qualsiasi genere sul personale operante nella Società, nelle varie strutture o servizi attivi o di cui se ne prevede la nascita; mostrare o fornire copia di qualsivoglia documento a qualsivoglia soggetto anche istituzionale, se non preventivamente autorizzati, eccetto documenti che attengono questioni ordinarie.

9.3 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono i pubblici funzionari intesi quali organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti ed incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di autorità garanti e di vigilanza, di enti pubblici a livello internazionale, statale, locale, nonché di enti privati incaricati di pubblico servizio, concessionari di pubblici servizi ed in generale soggetti privati assoggettati a disciplina pubblicistica.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere tenuti solo ed esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò autorizzate. Caratterizzati massivamente

da principi di integrità, indipendenza, correttezza professionale, trasparenza ed onestà. Segnatamente:

- è fatto divieto all'Organo amministrativo, Dipendenti e Collaboratori di OFH di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- nel caso di partecipazione a gare di appalto di servizi, indette dalla Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel rispetto della normativa vigente e della corretta pratica commerciale; laddove OFH si avvalga, a tale fine, di un soggetto terzo o, comunque, di un collaboratore esterno, esso sarà soggetto alle medesime disposizioni relative alla Codice Etico, applicabili ai dipendenti della Società;
- OFH non potrà farsi rappresentare da un soggetto terzo quando questi versi in una situazione di conflitto di interessi;
- è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per OFH;
- i contributi consentiti sono volti esclusivamente a promuovere iniziative di carattere sociale e benefiche e debbono essere completamente tracciabili;
- è fatto divieto di accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (a.e. promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- è fatto divieto di riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

9.4 Relazioni con le Autorità di Polizia, Giudiziarie e della Pubblica Vigilanza

Le relazioni con le Autorità di Polizia, Giudiziarie, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, i dirigenti ed i funzionari che agiscono per conto dei soggetti di cui poc'anzi, sono gestite oltrechè nel rispetto della legge, nel rispetto dei principi di correttezza professionale, trasparenza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite.

In particolare:

- è fatto assoluto divieto, promettere, offrire o consegnare a dirigenti o funzionari o qualsiasi altra figura della Pubbliche amministrazioni di cui in precedenza, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità, ovvero ricercare o instaurare nei loro confronti relazioni personali di favore, influenza o ingerenza;
- è fatto assoluto divieto di interferire in qualsivoglia modo e mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti dell'autorità giudiziaria, delle autorità di

vigilanza; le relazioni con rappresentanti delle Forze dell'Ordine e qualunque pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che sia titolare di poteri ispettivi e/o investigativi sono improntati a principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza e completezza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite;

- i destinatari della presente Carta Etica non devono ostacolare in alcun modo, anche mediante l'omissione delle comunicazioni dovute, l'esercizio delle funzioni delle suddette Autorità e la corretta amministrazione della giustizia.

9.5 Partecipazione a bandi

La partecipazione a bandi di qualsiasi natura che prefigurano un confronto concorrenziale, è basata unicamente sulla valutazione attenta delle condizioni normative, tecniche ed economiche, in stretto rapporto con la qualità della prestazione e del servizio, senza dover incidere sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro per garantire la migliore riuscita nel bando medesimo.

9.6 Relazioni con i Media

Le relazioni con i soggetti della comunicazione debbono essere basate sulla chiarezza dei contenuti, senza ambiguità, manipolazioni o mistificazioni. Ancorchè la comunicazione con l'esterno viene decisa dalla Direzione, essa deve essere improntata al resoconto di fatti o idee informando senza allusioni o giudizi espliciti o impliciti, verso persone o soggetti organizzati, sia pubblici che privati.

9.7 Relazioni con i fornitori

OFH si impegna a selezionare i propri fornitori in base a valutazioni obiettive circa il miglior rapporto, qualità e prezzo, garantendo la pari opportunità per ogni fornitore. Specificamente:

- impostare con i fornitori relazioni efficienti, trasparenti e collaborative;
- favorire un conveniente rapporto qualità/costi;
- applicare le condizioni contrattualmente previste;
- assumersi il rispetto puntuale dei pagamenti entro i termini contrattuali.

9.8 Relazioni con Partiti politici, Organizzazioni sindacali ed Associazioni

La società OFH non offre contributi, né finanziari, né di qualsiasi altro tipo, verso partiti politici, o OO.SS. La società OFH può offrire contributi finanziari o di qualsiasi altro tipo, verso Associazioni no-profit o Organizzazioni benefiche ampiamente riconosciute, in un'ottica di solidarietà o di beneficio sociale. Le relazioni che i dipendenti o dirigenti di OFH instaurano con i suddetti soggetti, nelle persone che li rappresentano, sono improntate alla massima indipendenza ed autonomia, sul piano strettamente professionale.

Art.10-ORGANO DI VIGILANZA

Ai fini del controllo e monitoraggio dell'applicazione dei principi scaturiti dalla Carta Etica, viene istituito l'Organo di Vigilanza dotato della massima autonomia e con compiti sanzionatori. In particolare l'Organo di Vigilanza:

- vigila sull'osservanza del modello di cultura organizzativa, adottato da OFH intervenendo eventualmente per suggerire modifiche e/o integrazioni;
- costituisce un riferimento per i dirigenti, dipendenti e collaboratori a vario titolo di

OFH che ad esso vogliono rivolgersi attraverso l'indirizzo, organodivigilanza@ofhsrl.eu per segnalare comportamenti illeciti;

- commina le sanzioni derivanti dall'accertamento delle condotte illecite;

Circa le condizioni operative, per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organo di Vigilanza, esse attengono:

- all'accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica, che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Società;

- all'obbligo di informazione, da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilevanza etica o di legge.

L'Organo di Vigilanza opera affinché coloro che segnalano comportamenti avversi alla Carta Etica non subiscano ritorsioni o penalizzazioni, assicurando altresì l'anonimato e la riservatezza dei comportamenti denunciati, fatto salvo gli obblighi di Legge e la tutela della Società OFH.

10.1 Sanzioni

Circa il criterio sanzionatorio; le sanzioni saranno proporzionate alla gravità della infrazione, alla circostanza psicologica in termini di colpa o dolo ed alla eventuale reiterazione della infrazione. L'accertamento della buona fede, o di circostanze particolari nella attuazione dei comportamenti alla base della non corretta applicazione dei principi e delle regole stabiliti dalla Carta Etica, potrà costituire ragione esimente o attenuante della sanzione.

- **SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI CUI SI APPLICANO I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL) PER IL SETTORE**
Ai dipendenti si applicano le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L., e dello Statuto dei Lavoratori. All'interno dei principi generali di cui poc'anzi, la violazione delle norme della Carta Etica determina l'applicazione delle sanzioni, quali Adibizione del dipendente ad altra area aziendale o mansione lavorativa, Rimprovero scritto, la Sanzione finanziaria, Sospensione dal lavoro ed il Licenziamento, per giustificato motivo o per giusta causa.
- **SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DIRETTIVO.**
L'Organo di Vigilanza accertate le violazioni alle norme da parte dei dirigenti, della Carta Etica ne informa il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione per l'opportuna valutazione e susseguenti determinazioni.
- **SANZIONI CIRCA I CONSULENTI E FORNITORI**
L'Organo di Vigilanza accertate le violazioni alle norme da parte dei Consulenti o Fornitori investirà il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione, i quali avviareanno le procedure di legge e contrattuali per la tutela dei diritti e della reputazione della Società.

Come ampiamente riportato in precedenza i dirigenti sono tenuti ad osservare tutti gli obblighi previsti per i dipendenti. Sono tenuti altresì a vigilare che i dipendenti osservino i predetti obblighi adottando a tal fine i provvedimenti ed i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con periodicità adeguata alla tipologia di attività da verificare. I dipendenti collaborano attivamente ad ogni controllo effettuato dalla Società e, nel caso, dall'Autorità Pubblica tecnico-amministrativa o dall'Autorità Giudiziaria.

10.2 Socializzazione della Carta Etica

Previo momento informativo e formativo la Carta Etica verrà consegnata a ciascuno dei dirigenti, dipendenti e consulenti con dichiarazione da parte degli stessi di avvenuta ricezione del documento.

10.3 Monitoraggio della Carta Etica

OFH si impegna a perfezionare e/o aggiornare i contenuti della presente Carta Etica. A tal fine, le proposte di modifica eventualmente avanzate dagli stakeholder ancorchè auspiccate, saranno oggetto di una preliminare verifica da parte dell'Organo di Vigilanza, che rilascerà un parere non vincolante al Presidente per la eventuale adozione. Tutti i soggetti investiti dalla presente Carta Etica sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all' Organo di Vigilanza, ogni notizia o comportamento di cui siano venuti a conoscenza durante le loro attività lavorative, circa violazioni di Leggi o della presente Carta Etica. I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.
