

## POLITICA RESPONSABILITÀ SOCIALE E CODICE ETICO

### I PRESUPPOSTI DELLA NOSTRA SCELTA

In un contesto sociale ed economico complesso come quello attuale, OMAR srl ha deciso di investire in tecnologia e ricerca impegnandosi nel contempo a garantire la crescita e la tutela del capitale umano dell'azienda, ispirandosi a principi e ai contenuti della norma SA8000:2014.

OMAR srl adotta un Codice Etico e assume gli impegni conseguenti allo scopo di dimostrare la piena conformità della propria gestione ai requisiti legislativi e la tensione verso comportamenti virtuosi che mettono al centro delle politiche aziendali la persona, impegnandosi nel contempo a partecipare attivamente al processo di diffusione dei principi della Responsabilità Sociale di Impresa, ai propri collaboratori e a tutta la catena di fornitura dei prodotti/servizi realizzati.

### IL CODICE ETICO DI OMAR

#### **Rispetto**

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

#### **Onestà**

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

#### **Trasparenza**

La nostra azienda si impegna a garantire un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

#### **Riservatezza**

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

#### **Relazioni sindacali**

La nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.

#### **Concorrenza leale**

La nostra azienda nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

### I RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere a OMAR srl, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda all'attenzione del Responsabile del Sistema con le seguenti modalità:



1

**PER ISCRITTO:** avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami che vanno messi nella cassetta postale collocata all'interno dello stabilimento produttivo.



2

**PER POSTA:** le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo OMAR srl –Via Marmolada, 2 Z.I. Nord - 31027 Spresiano - Treviso Italy - indicando sulla busta "all'attenzione del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale".



3

**E-MAIL:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate all'indirizzo [info@omar.it](mailto:info@omar.it) all'attenzione del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale.



4

**COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

**COSA BISOGNA FARE SE...**

PUNTI NORMA SA 8000	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE ....
<b>LAVORO INFANTILE (MINORI)</b>	<p>L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.</p> <p>L'azienda valuta l'idoneità alla mansione e il rispetto dei diritti dei giovani lavoratori anche in relazione ai requisiti dell'alternanza scuola-lavoro e del numero massimo di ore in cui essi possono essere impiegati (compresi i tempi di trasferimento). La valutazione è condotta in modo sistematico attraverso una procedura scritta dedicata.</p> <p>Indicativamente OMAR non impiega personale di età inferiore ai 18 anni e comunque non con turni notturni o per mansioni che possano comportare rischi significativi per la salute</p>	<p>Se si vedono bambini lavorare (anche dai fornitori) bisogna denunciare il fatto segnalando la cosa per iscritto (verrà consegnata una copia controfirmata della segnalazione); se la segnalazione riguarda personale di OMAR bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami ed eventualmente telefonare al numero (gratuito) 114 "EMERGENZA INFANZIA"</p> <p>Il giovane lavoratore ha diritto a richiedere una copia della check-list compilata dall'ufficio personale in fase di assunzione ed eventualmente ad inoltrare un reclamo.</p> <p>In presenza di lavoratori di età inferiore ai 18 anni impiegati in turni di notte o che siano esposti a rischi significativi bisogna segnalare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<b>LAVORO FORZATO</b>	<p>L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda, né trattiene direttamente o indirettamente commissioni o costi relativi all'assunzione.</p>	<p>Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione, se vengono richieste somme di denaro indebite o vengono trattenuti documenti bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	<p>La politica aziendale sulla sicurezza garantisce la tutela dei lavoratori attraverso l'individuazione di personale dedicato e opportunamente formato, puntuali analisi dei rischi, visite mediche, interventi di miglioramento delle condizioni lavorative, formazione e informazione sistematica, messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale e riunioni periodiche che coinvolgono le parti interessate.</p> <p>OMAR si impegna a mettere a disposizione dei lavoratori uno spazio confortevole dove consumare i pasti e garantisce la dotazione di bagni e spogliatoi attrezzati, mantenuti in condizioni di decoro.</p>	<p>Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna segnalare il fatto al Servizio di Prevenzione e Protezione ed eventualmente denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p> <p>Se le strutture risultano carenti o non sufficientemente pulite comunicare il problema al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale ed eventualmente segnalare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	<p>L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive.</p> <p>L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.</p>	<p>Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<b>DISCRIMINAZIONE</b>	<p>La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione.</p> <p>Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età.</p> <p>Sono vietati comportamenti, materiali (es. poster), gesti, linguaggio o contatto fisico a sfondo sessuale, minacciosi, o che afferiscano ai temi dello sfruttamento.</p> <p>L'organizzazione non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità</p>	<p>Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di minacce, comportamenti violenti, se ci si sente turbati da poster o altri materiali bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>

PUNTI NORMA SA 8000	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE ....
PRATICHE DISCIPLINARI	<p>L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.</p> <p>I provvedimenti disciplinari eventualmente comminati fanno riferimento alla legge italiana e vengono erogati con gradualità, compatibilmente con la gravità della mancanza, a partire dal richiamo verbale secondo la seguente sequenza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Richiamo Verbale.</li> <li>2. Ammonizione scritta.</li> <li>3. Multa non superiore a 3 ore di retribuzione.</li> <li>4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni.</li> <li>5. Licenziamento per mancanze.</li> </ol>	<p>Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche di violenze, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p> <p>Il lavoratore ha diritto a presentare le proprie giustificazioni, anche verbalmente e con l'eventuale supporto di un rappresentante sindacale.</p>
ORARIO DI LAVORO	<p>L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario è quello previsto dal contratto ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.</p>	<p>Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
REMUNERAZIONE	<p>L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria.</p> <p>Per richiesta di chiarimenti e segnalazioni sulle buste paga il dipendente ha facoltà di rivolgersi all'Ufficio Personale entro tre giorni successivi alla consegna delle stesse.</p>	<p>Se lo stipendio che si percepisce non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p> <p>Qualora dopo reiterate richieste i chiarimenti non siano considerati esaurienti e/o soddisfacenti, si ha facoltà di segnalare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>

La presente politica, riesaminata annualmente per garantirne aggiornamento e applicabilità, in un'ottica di miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori, di conformità normativa e legislativa e di soddisfazione dei portatori di interessi, viene pubblicata sul sito aziendale ed è liberamente scaricabile.

Spresiano, li

07/01/2020

  
  
**Il Legale Rappresentante**  
 Sede Leg.: Via Marmolada Z.I. Nord  
 31027 SPRESIANO (Treviso)  
 Tel. +39 0422 725890 - Fax +39 0422 725959  
 Cod. Fisc. e Part. IVA 03385030261