

## INDICE

1. Storia .....	2
2. Applicabilità .....	2
3. Codice di condotta .....	3
a. Etica .....	3
b. Leggi .....	3
c. Diritti Umani e Diritti del Lavoro .....	3
d. Minerali da zone di conflitto .....	4
e. Ambiente .....	4
f. Salute e Sicurezza .....	4
g. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva .....	5
4. Comportamento con partner .....	5
a. Omaggi e Regali .....	5
b. Trasparenza e Comportamenti Corretti nel Business .....	6
5. Gestione informazione .....	6
6. Implementazione del codice.....	7
a. I doveri del management.....	7
b. Cosa fare se non scritto.....	7
c. Conseguenze violazioni.....	8

## 1. Storia

Fondata nel 1966 a Numana, all'interno del suggestivo Parco del Conero, Omas Spa si è affermata come leader nel settore della meccanica di precisione conto terzi in Italia. L'ingresso di Marco Grilli nel 1985, figlio di uno dei fondatori, ha segnato una svolta decisiva per l'azienda. Il suo spirito innovativo ha spinto Omas a espandersi e rafforzarsi nel mercato, trasformandola in un punto di riferimento imprescindibile.

L'adozione di tecnologie avanzate e il profondo rispetto per il territorio hanno giocato un ruolo chiave nella crescita costante di Omas. L'azienda oggi conta 200 collaboratori, una squadra diversificata per etnia, religione, sesso ed età, che opera in un ambiente di armonia e rispetto reciproco. Questo ethos lavorativo non solo favorisce un clima positivo ma rafforza anche l'identità aziendale di Omas come luogo di lavoro inclusivo e progressista.

Un impegno notevole è dedicato anche all'ambiente: Omas autoproduce una grande quantità di energia cercando di sostenere tutte le sue unità produttive, dimostrando un impegno pratico verso un'operatività ecologicamente responsabile.

La strategia aziendale di Omas punta a stabilire collaborazioni solide e profonde che vanno oltre i soliti rapporti cliente/fornitore. Collaborando attivamente con grandi gruppi industriali, Omas ha sempre cercato di creare legami strategici che favoriscono l'innovazione tecnologica e il miglioramento continuo. Queste collaborazioni non solo hanno rafforzato la posizione di Omas nel mercato, ma hanno anche apportato benefici reciproci, incentivando lo sviluppo continuo e migliorando le competenze sociali e professionali di tutti i coinvolti. In questo modo, Omas non solo mantiene la sua leadership di mercato, ma promuove anche un ambiente lavorativo che valorizza la crescita personale e le relazioni umane.

La collaborazione si estende anche ai fornitori con cui Omas ha sviluppato impianti unici e customizzati, progettati per rispondere specificatamente alle esigenze del mercato. Queste collaborazioni hanno permesso di combinare l'esperienza e l'innovazione dei fornitori con le competenze specifiche di Omas, portando alla creazione di soluzioni altamente specializzate che non solo migliorano l'efficienza produttiva ma rafforzano anche la competitività di Omas nel settore.

Grazie a questi sforzi, Omas Spa continua a essere un modello di innovazione e sostenibilità nel settore metalmeccanico, dimostrando che è possibile crescere e prosperare rispettando l'ambiente e valorizzando le relazioni umane e professionali.

## 2. Applicabilità

Il codice di condotta stabilisce le regole di condotta per tutti i dipendenti della Omas Spa. Deve essere utilizzato come una linea guida, un aiuto per tutti i dipendenti che nella vita lavorativa quotidiana devono prendere decisioni che siano conformi sia alla legge che ai valori aziendali della Omas Spa.

Le regole generali di condotta vanno applicate non solo all'interno della Omas Spa verso tutti i colleghi, ma anche verso i clienti, i fornitori e tutte le persone con cui ci si interfaccia nell'abito lavorativo.

L'osservanza della legge e delle regole, l'onestà, il rispetto e la fiducia sono le fondamenta per ogni rapporto lavorativo.

## 3. Codice di condotta

### a. Etica

L'integrità e l'affidabilità sono pilastri centrali della cultura aziendale di Omas Spa. Questo implica che il nostro comportamento deve essere sempre onorevole e corretto, mantenendo decoro e integrità in ogni circostanza durante l'attività quotidiana.

La nostra condotta è guidata da fiducia reciproca, onestà e trasparenza, sia nei rapporti interni che esterni. L'immagine del Gruppo Omas dipende significativamente dal modo in cui si comportano i suoi dipendenti. Pertanto, qualsiasi comportamento scorretto può avere un impatto negativo considerevole sulla nostra reputazione.

I dipendenti informati sono dipendenti migliori. Cerchiamo di ottenere la lealtà dei nostri dipendenti agli obiettivi aziendali, di motivarli e di rafforzare il loro senso di appartenenza qui in azienda fornendo loro informazioni in modo regolare.

### b. Leggi

L'osservanza delle leggi vigenti è un imperativo costante.

Operiamo all'interno della comunità e siamo vincolati dalle sue leggi e regolamenti. L'identità del nostro gruppo impone ai dipendenti di Omas Spa di aderire rigorosamente a tutte le leggi e normative vigenti.

È un dovere dei dipendenti informarsi proattivamente sulle normative che regolano le loro specifiche responsabilità lavorative. Inoltre, la Direzione aziendale ha la responsabilità di tenere informati i dipendenti sulle normative e di assicurarsi che vengano rispettate.

Questo requisito si estende anche al rispetto delle nostre direttive e linee guida interne, incluso il presente Codice di Condotta, così come al mantenimento degli impegni presi in tutti i contratti e accordi che abbiamo sottoscritto.

### c. Diritti Umani e Diritti del Lavoro

Onoriamo i diritti personali e i diritti umani basando le nostre decisioni su criteri che possano essere valutati in modo oggettivo.

Proteggiamo la dignità, la privacy e i diritti individuali di ogni persona. Valorizziamo le persone e le loro esperienze considerandole un arricchimento per la nostra organizzazione. Ci atteniamo rigorosamente alla [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#) nel nostro processo decisionale e seguiamo le direttive dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Per noi, questo implica una ferma opposizione a qualsiasi forma di lavoro forzato o minorile e il rifiuto di ogni tipo di discriminazione basata su etnia, religione, età, disabilità, identità sessuale o genere. Non tolleriamo inoltre violenza, intimidazioni, mobbing o molestie sessuali in ambiente lavorativo.

## d. Minerali da zone di conflitto

In Omas Spa adottiamo un approvvigionamento responsabile delle materie prime. Ci impegniamo fermamente a evitare l'acquisto di minerali provenienti da zone ad alto rischio o coinvolte in conflitti armati. La nostra attenzione a una filiera etica e sostenibile riflette il nostro impegno per la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti umani a livello globale.

## e. Ambiente

Salvaguardiamo l'ambiente impegnandoci in una gestione ecologicamente consapevole delle risorse non rinnovabili e promuovendo la tutela del patrimonio naturale.

Omas Spa è consapevole che alcune risorse naturali sono limitate e si dedica pertanto a un loro utilizzo responsabile e sostenibile dal punto di vista ecologico. Questo comporta non solo il rispetto delle normative vigenti in materia di protezione ambientale e sostenibilità, ma anche uno sforzo costante per minimizzare l'uso di risorse non rinnovabili quando possibile. Incoraggiamo ogni dipendente a adottare comportamenti quotidiani volti a ridurre gli sprechi e prevenire l'inquinamento, contribuendo così attivamente alla nostra politica di sostenibilità ambientale.



Stabilimento di Numana

## f. Salute e Sicurezza

Ci impegniamo attivamente per mantenere la sicurezza nei nostri ambienti di lavoro, assicurando il rispetto degli standard legali per la sicurezza e la regolamentazione degli orari lavorativi.

La salute dei nostri dipendenti è di fondamentale importanza per noi. È nostra priorità proteggere il benessere dei nostri lavoratori e prevenire qualsiasi rischio. Per questo motivo, ci sforziamo di offrire un ambiente di lavoro sicuro, garantendo il rispetto di tutte le normative, leggi e regolamenti relativi alla sicurezza e all'igiene sul lavoro.

Inoltre, è essenziale che i nostri dipendenti abbiano sufficiente tempo per rilassarsi e recuperare energia. Pertanto, ci assumiamo la responsabilità di osservare le leggi e le politiche interne relative agli orari di lavoro, alle pause e ai periodi di riposo.

## g. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda riconosce e rispetta il diritto di tutti i dipendenti di formare, aderire o non aderire a organizzazioni sindacali o di rappresentanza dei lavoratori, nel pieno rispetto delle normative locali e internazionali vigenti. In particolare:

- Nessun dipendente subirà discriminazioni o ritorsioni per l'appartenenza a sindacati o per la partecipazione e trattative collettive.
- L'azienda si impegna a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori.
- Ogni forma di intimidazione o ostacolo alla libertà di associazione sarà considerata una grave violazione delle nostre politiche aziendali.

## 4. Comportamento con partner

Le norme comportamentali espresse in questo Codice di Conformità si applicano anche nelle interazioni con i nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali. Ci attendiamo che anche i nostri partner si impegnino a rispettare questi stessi principi. Il rispetto delle normative, l'integrità, l'affidabilità, la considerazione reciproca e la fiducia rappresentano i fondamenti essenziali per instaurare relazioni commerciali di successo e durature.

### a. Omaggi e Regali

L'azienda ha una politica di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, tangenti o pratiche fraudolente.

Nel rispetto del Codice di Condotta di Omas Spa, nessun dipendente è autorizzato ad accettare regali o omaggi che esulano dal normale rapporto lavorativo. Questa direttiva è fondamentale per garantire che tutte le decisioni aziendali siano prese esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e imparziali. L'accettazione di regali non appropriati potrebbe influenzare, anche involontariamente, il giudizio e la professionalità dei nostri dipendenti, compromettendo l'integrità e la trasparenza che sono alla base della nostra cultura aziendale.

L'azienda ha messo a disposizione su proprio sito web un apposito canale (Whistleblowing) per la segnalazione di qualsiasi tipo di corruzione. Tali segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza e senza rischi di ritorsioni verso chi denuncia.

## b. Trasparenza e Comportamenti Corretti nel Business

L'azienda opera secondo i principi di trasparenza, correttezza e rispetto delle leggi, garantendo pratiche commerciali etiche e responsabili:

- Tutte le transazioni e i rapporti d'affari devono essere documentati in modo chiaro e accessibile, evitando qualsiasi forma di falsificazione o omissione di informazioni rilevanti.
- I dipendenti devono evitare conflitti di interesse e dichiarare qualsiasi situazione che possa influenzare la loro imparzialità nelle decisioni aziendali.
- L'azienda rifiuta qualsiasi forma di concorrenza sleale e promuove una cultura basata sulla correttezza e sulla lealtà nei confronti di clienti, fornitori e partner.

## 5. Gestioni informazione

In Omas Spa adottiamo uno stile di gestione cooperativo. Forniamo ai nostri dipendenti le informazioni necessarie per il loro lavoro e incoraggiamo i manager a rendere le decisioni trasparenti e comprensibili, arricchendole con informazioni aggiuntive.

Come norma, deve essere mantenuta una stretta riservatezza riguardo alle informazioni confidenziali dell'azienda. Tali informazioni non devono essere divulgate a parti non autorizzate, sia interne che esterne, e devono essere protette da accessi non autorizzati. Queste informazioni confidenziali possono includere, ad esempio, dati su affari e mercato, rapporti, comunicazioni interne, direttive o altri segreti commerciali.

L'obbligo di mantenere la confidenzialità persiste anche oltre la durata del rapporto di lavoro.

Gestiamo i dati personali e altri dati con attenzione, assicurando che i diritti alla privacy non vengano violati.

I dati rivestono un'importanza notevole sia per Omas Spa sia per gli individui a essi associati. Proteggere adeguatamente questi dati e prevenire il loro uso improprio è una priorità assoluta. La registrazione e l'archiviazione dei dati che utilizzano informazioni riservate dell'azienda sono consentite solo se tali azioni sono nell'interesse diretto Omas Spa e non ledono i diritti di terze parti.

È essenziale garantire la protezione della privacy nell'uso dei dati personali e la sicurezza dei dati aziendali in tutti i processi aziendali, conformemente ai requisiti legali applicabili. Quando si implementano misure tecniche per proteggere i dati da accessi non autorizzati, è fondamentale conformarsi a uno standard che rifletta le tecnologie più avanzate e attuali disponibili.

In particolare, dobbiamo essere prudenti nella raccolta e nell'elaborazione dei dati personali. Rispettiamo le leggi vigenti sulla protezione dei dati e sulla privacy e designiamo uffici e ruoli appropriati responsabili del rispetto di tali normative.

## 6. Implementazione del codice

### a. I doveri del management

La direzione di Omas Spa è strutturata per essere proattiva e accessibile.

I dirigenti dovrebbero ispirare la loro squadra più attraverso supporto e consigli costruttivi che mediante ordini diretti. L'esemplare comportamento dei dirigenti, la loro umiltà e una stretta interazione con i dipendenti dovrebbero essere le principali fonti di motivazione.

È importante fornire dettagli aggiuntivi per rendere le direttive e gli ordini chiari e comprensibili ai dipendenti di livello inferiore.

Ogni dirigente deve costantemente ribadire l'importanza di un comportamento etico e del rispetto delle normative. Si dovrebbe permettere ai dipendenti di agire con autonomia, concedendo loro la massima libertà di azione possibile. Tuttavia, il rispetto delle leggi e delle direttive di Omas Spa resta sempre una priorità assoluta in ogni situazione.

I dirigenti si offrono come punti di contatto fidati e accessibili per i dipendenti, disponibili per discutere di dubbi, domande o questioni professionali e personali.

Questa responsabilità dei dirigenti, tuttavia, non solleva i dipendenti dalle loro responsabilità individuali. Il successo sarà possibile solo attraverso un lavoro di squadra collaborativo.

### b. Cosa fare se non scritto

Le direttive del Codice di Conformità delineano le norme comportamentali per i dipendenti Omas Spa. Nel nostro lavoro quotidiano, ci troviamo frequentemente di fronte a situazioni in cui le decisioni da prendere non sono direttamente descritte nel Codice di Conformità o nelle altre linee guida del Gruppo. In tali circostanze, è possibile consultare i membri della direzione o i referenti appropriati per chiarire dubbi o perplessità. Nonostante ciò, in molte occasioni, possiamo affidarci al nostro giudizio personale, alla nostra etica e integrità, riflettendo su alcune questioni fondamentali:

1. La mia decisione o la mia azione rispetta le leggi vigenti?
2. La mia decisione o azione è in linea con i valori e le regole stabilite da Omas Spa?
3. Se i miei familiari o i miei colleghi sapessero della mia decisione o della mia azione, avrei la coscienza pulita?
4. Se la mia decisione o la mia azione finisse domani sul giornale, potrei motivarla?

Se riesci a rispondere "sì" a tutte queste domande con la coscienza tranquilla, probabilmente la tua decisione o azione è giustificabile. Se non riesci a rispondere affermativamente a tutte le domande, ti consigliamo di non procedere con l'azione in questione fino a quando non avrai consultato il tuo responsabile.

Il fatto che in passato tu abbia adottato un certo comportamento non implica che tale comportamento sia sempre appropriato.

## c. Conseguenze violazioni

Le violazioni del Codice di Conformità o delle normative statutarie possono causare gravi svantaggi per Omas Spa. Omas Spa non tollererà violazioni delle leggi, del Codice di Conformità o delle linee guida interne. A seconda della gravità della violazione, il comportamento inappropriato può anche avere conseguenze legali per i dipendenti sotto il profilo del diritto del lavoro, civile e penale.



Marco Grilli, CEO

Numana 12/03/2025

CEO  
Ing. Marco Grilli