



AOM ROTTAMI S.p.A.

COMMERCIO ROTTAMI ALL'INGROSSO

Sede e Magazzino: 24034 Cisano Bergamasco (BG), Via Binda di Sopra n.14

Cod. Fisc. e P.IVA 03232450167

Reg. Imprese Bergamo n. 03232450167 – R.E.A. Bergamo n°360734

Tel. 035/783727 - Fax 035/78262

C.S. € 3.000.0000,00 i.v.

e-mail: info@aomrottami.it – aomrottamisa@pec.it – www.aomrottami.it



UNI EN ISO 9001: 2008
UNI EN ISO 14001: 2004
REG. UE 333/2011
REG. UE 715/2013



CODICE ETICO

AOM Rottami S.p.A.

- APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AOM ROTTAMI S.P.A. IN DATA 20 NOVEMBRE 2015
- REVISIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AOM ROTTAMI S.P.A. IN DATA 08 MAGGIO 2018

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Validità ed applicazione del codice	pag. 3
3. Efficacia del codice etico nei confronti dei dipendenti, collaboratori, responsabili ed esponenti aziendali	pag. 3
4. Principi generali	pag. 4
<u>4.1 RISPETTO DELLA LEGGE</u>	
<u>4.2 ONESTA', CORRETTEZZA, TRASPARENZA</u>	
<u>4.3 RISPETTO DELLA PERSONA</u>	
5. Rapporti interni	pag. 5
<u>5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI</u>	
<u>5.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</u>	
<u>5.3 CONFLITTI DI INTERESSE</u>	
<u>5.4 TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI</u>	
<u>5.5 RISORSE UMANE</u>	
<u>5.6 UTILIZZO ATTREZZATURE E STRUTTURE AZIENDALI</u>	
6. Rapporti esterni	pag. 8
<u>6.1 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI</u>	
<u>6.2 RAPPORTI CON COLLEGIO SINDACALE, SOCIETA' DI REVISIONE, ED ALTRI ORGANI SOCIETARI.</u>	
<u>6.3 CLIENTI</u>	
<u>6.4 FORNITORI</u>	
<u>6.5 COLLABORATORI</u>	
<u>6.6 DONATIVI, BENEFICI O ALTRE UTILITA'</u>	
<u>6.7 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	
<u>6.8 ANTITRUST/CONCORRENZA</u>	
<u>6.9 ANTIRICICLAGGIO</u>	
7. Ambiente e sicurezza	pag. 14
<u>7.1 AMBIENTE</u>	
<u>7.2 SICUREZZA E PREVENZIONE</u>	
8. Disposizioni sanzionatorie	pag. 14
<u>8.1 RISPETTO DEL CODICE ETICO</u>	
<u>8.2 RISPETTO CODICE ETICO DA TERZI</u>	
<u>8.3 COERENZA, IMPARZIALITA' E UNIFORMITA' NELL'APPLICAZIONE</u>	
<u>8.4 GARANTE DEL CODICE ETICO</u>	
<u>8.5 SISTEMA SANZIONATORIO</u>	
9. Disposizione finale	pag. 16

1 Premessa

AOM Rottami S.p.A. (di seguito anche AOM Rottami, AOM o la Società), nell'intento di mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i Portatori d'interesse, ha deciso di stabilire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali la Società fa riferimento, per raggiungere i propri obiettivi di sviluppo.

Sono Portatori di interesse gli **azionisti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner d'affari**. In senso allargato sono inoltre Portatori di interesse tutti quei **singoli o gruppi**, nonché le **organizzazioni o istituzioni** che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dal comportamento di AOM Rottami.

Il presente Codice Etico (di seguito anche Codice), formalizza e conferma i principi da sempre ispiratori dei comportamenti e delle attività di AOM, e la sua esplicitazione ha come fine il consolidamento della buona reputazione di AOM Rottami nei confronti dei Portatori d'interesse, e con questo intendendo favorire la lealtà dei clienti, l'attrazione ed il mantenimento di eccellenti risorse umane, la serenità dei fornitori, condizioni tutte necessarie per il successo e lo sviluppo attuale e futuro di AOM. Attraverso l'espressa definizione e comunicazione dei valori e delle regole di comportamento fondamentali della Società, il Codice rappresenta altresì l'elemento basilare per l'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello 231"). AOM rottami riconferma l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e s'impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Portatori di interesse e della collettività in cui opera.

2 Validità e applicazione del Codice

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i collaboratori di AOM, inoltre si richiede ai fornitori, ai partner d'affari ed ai clienti una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

I componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA) di AOM sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di AOM, nel proporre gli investimenti, e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società. I membri del Collegio Sindacale assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice nell'esercizio delle proprie funzioni; allo stesso modo i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione della Società, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia all'interno della Società, sia nei confronti di terzi che entrano in contatto con la Società.

3 Efficacia del Codice Etico nei confronti dei dipendenti, collaboratori, responsabili ed esponenti aziendali

L'osservanza del presente Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali. La violazione dei principi in esso contenuti può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti da tale violazione, in conformità alla vigente normativa e, per i dipendenti, ai contratti collettivi di volta in volta applicabili. Allo scopo di assicurare una piena e corretta applicazione del Codice la Società provvederà alla identificazione di un **Organismo di Vigilanza** (in seguito anche OdV o Organismo), dotato di autonomia di iniziativa e controllo, in conformità al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.° 231, definito ed istituito ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b.

Tale Organismo provvederà, oltre a vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'adeguatezza del Modello 231 in corso di implementazione, anche a:

- a. monitorare costantemente sull'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, mediante l'attività di vigilanza e/o con l'accoglimento di segnalazioni;
- b. segnalare eventuali violazioni del Codice;

- c. esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- d. prevedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice, proponendo eventuali modifiche e/o integrazioni al CdA;
- e. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice, e in particolare per garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- f. proporre e garantire l'applicazione di idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

La Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i **dipendenti, i responsabili di reparto, i collaboratori e gli organi sociali** (di seguito anche i **Destinatari**) possono rivolgere le proprie segnalazioni. In alternativa tutti i **Destinatari** potranno segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che assumerà i provvedimenti del caso, garantendo la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari all'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, al CdA.

4 Principi generali

4.1 RISPETTO DELLA LEGGE

Il rispetto delle leggi e del proprio Statuto costituiscono il principio fondamentale ispirante i comportamenti di AOM Rottami. Nell'ambito delle proprie funzioni i dipendenti, i responsabili di reparto, i collaboratori e gli organi sociali sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano.

4.2 ONESTA', CORRETTEZZA, TRASPARENZA

AOM Rottami ha basato la sua storia sul rispetto dei **Portatori di interesse**, creandosi una reputazione di qualità, efficienza e correttezza nei rapporti con terzi. Il Codice conferma questi principi e richiama i valori su cui è stato sempre improntato il comportamento di AOM Rottami:

- onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e buona fede, assumendosi ogni addetto le responsabilità che ad ognuno competono in ragione delle funzioni attribuite;
- trasparenza, attuando processi di informazione e comunicazione ispirati a tempestività, chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

4.3 RISPETTO DELLA PERSONA

AOM promuove il rispetto della dignità della persona sia per quanto attiene l'integrità fisica sia per quella culturale. AOM, inoltre, garantisce che il comportamento della Società non sarà mai discriminante verso donne ed uomini di nazionalità diverse e non tollererà discriminazioni, molestie sessuali, personali o di altra natura nelle aree sottoposte alla sua giurisdizione. E' inoltre vietata ogni altra forma di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile.

5 Rapporti interni

5.1 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Nessuna informazione riservata relativa alla Società, acquisita o elaborata dai Destinatari nello svolgimento o in relazione alla loro attività, può essere comunicata a terzi o diffusa se non per fini istituzionali. Nel rispetto di questo principio ogni Destinatario dovrà:

- acquisire o trattare solo le informazioni necessarie e direttamente connesse alla propria funzione;
- conservare le informazioni in modo tale da evitare che estranei o non autorizzati ne possano avere la disponibilità;
- comunicare o diffondere informazioni solo nell'ambito delle procedure stabilite, oppure con l'autorizzazione preventiva della persona a ciò delegata;
- definire e comunicare il carattere di riservatezza che vige sull'informazione in base a quanto prescritto dalle procedure in atto;
- assicurarsi che non esistano vincoli di riservatezza in relazione ai rapporti di qualsiasi natura con terzi. L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la eventuale cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, ovvero degli accordi contrattuali.

5.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

AOM rottami si impegna a far rispettare ai rispettivi Destinatari il principio della protezione dei dati personali in conformità alla normativa in quel momento vigente. Il trattamento dei dati personali è consentito solo al personale autorizzato, nel rispetto dei principi interni e delle norme esterne. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, AOM predispone specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

5.3 CONFLITTI DI INTERESSE

AOM riconosce e rispetta il diritto delle persone a partecipare a investimenti, affari o altre attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse di AOM, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Società.

Ogni situazione che:

- sia potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi con AOM;
- possa limitare l'autonomia del Destinatario nell'assumere decisioni nell'interesse di AOM;
- possa far apparire in conflitto di interesse il Destinatario,

dovrà essere comunicata immediatamente al dirigente responsabile ovvero all'Organismo di Vigilanza.

A solo titolo esemplificativo costituiscono conflitto di interessi:

- l'esistenza – palese od occulta, diretta o indiretta - di interessi economici o finanziari del dipendente o collaboratore o dei suoi famigliari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi anche solo potenzialmente in contrasto con quelli della Società;

- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera o prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi, in contrasto con gli interessi della Società;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti – in nome e/o per conto della Società - che abbiano come controparte famigliari o soci del dipendente o collaboratore ovvero persone giuridiche di cui egli sia stato titolare o a cui egli sia comunque interessato;
- l'accettazione di denaro o di altro beneficio o favore da persone fisiche o giuridiche che siano o intendano entrare in rapporti di affari con AOM.

Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione o amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto potenzialmente idoneo a ingenerare un conflitto di interessi, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio superiore gerarchico e all'Amministratore Delegato (di seguito anche AD). Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore o all'AD, ne potrà riferire all'OdV. Parimenti ciascun dipendente è tenuto a dare comunicazione, con le stesse modalità di cui sopra, delle situazioni di conflitto di interesse in cui versino altri dipendenti e di cui sia venuto a conoscenza.

In ogni caso il Destinatario deve astenersi dal compiere atti connessi o relativi quando si trova in conflitto con gli interessi di AOM o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di AOM e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice Etico, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

5.4 TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Tutte le transazioni e le operazioni devono avere un puntuale riscontro contabile e le scritture contabili devono esser improntate ai principi di verità, trasparenza, accuratezza, completezza, chiarezza e precisione, in conformità con la normativa vigente. Ogni operazione deve pertanto essere correttamente registrata autorizzata, legittima, coerente e congrua. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. Per ogni operazione è conservata una adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta al fine di consentire:

- la puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione dell'operazione al fine anche di ridurre la probabilità di errore.

5.5 RISORSE UMANE

AOM Rottami considera le risorse umane elemento centrale per la realizzazione dei propri obiettivi.

La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

Nel rispetto di tale principio si riconoscono l'importanza di mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e la fiducia reciproca. Nel rispetto di tale principio AOM opera per valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze, anche attraverso attività di formazione e

aggiornamento professionale, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. Tutti i Destinatari sono tenuti ad agire lealmente per rispettare gli obblighi definiti dalle leggi vigenti e assunti con il contratto di lavoro, ed in base ai principi e le norme contenute nel presente Codice Etico.

Nelle varie fasi di gestione dei rapporti con i propri dipendenti AOM si ispira, pertanto, ai seguenti principi:

a) Selezione del personale

AOM offre le medesime opportunità di lavoro e/o crescita professionale, senza discriminazione alcuna, a partire dal momento della selezione del personale. La valutazione dei candidati che partecipano alla selezione è incentrata sulla verifica del soddisfacimento dei requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali previsti dal profilo richiesto, nel rispetto della dignità, della personalità, della sfera privata e delle opinioni del candidato. Non sono consentiti favoritismi, o forme di clientelismo (ad esempio chi seleziona o partecipa alla selezione non deve trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con il candidato).

b) Costituzione del rapporto di lavoro

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro. I dipendenti sono a conoscenza dei termini e delle condizioni del proprio lavoro.

c) Gestione del personale

AOM offre le medesime opportunità di carriera a coloro che risultino in possesso delle caratteristiche richieste per l'accesso a funzioni, incarichi e/o profili superiori, senza discriminazione alcuna e sulla base di criteri meritocratici di competenza professionale acquisita e, comunque, sulla base di parametri strettamente professionali.

AOM considera la formazione del personale e l'aggiornamento costante su specifiche tematiche (ad esempio sulla sicurezza ed igiene del lavoro) esigenza primaria della Società.

AOM promuove la reciproca collaborazione e si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

d) Molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro

AOM esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti dei dipendenti, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende:

- qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni, ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico delle posizioni di autorità;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale;

AOM inoltre non ammette le molestie di natura sessuale intendendosi come tali:

- la subordinazione, all'accettazione di favori sessuali, di determinazione rilevante per la vita lavorativa del Destinatario;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso ed evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità delle

relazioni, di turbare la serenità del Destinatario con implicazioni obiettive sulla sua espressione lavorativa.

AOM esige, altresì, che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, non avvengano discriminazioni di alcun genere nei confronti dei dipendenti, fornitori, clienti, o visitatori legate a differenze di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di appartenenza sindacale, di condizioni personali o sociali.

Chiunque, nel prestare la propria attività in favore della Società, ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato, per qualsivoglia motivo, potrà segnalare l'accaduto all'OdV. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

e) Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

AOM richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Viene, pertanto, considerata assunzione consapevole del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto l'effetto di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche o stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

AOM si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

5.6 UTILIZZO ATTREZZATURE E STRUTTURE AZIENDALI

Le attrezzature e le strutture aziendali disponibili nelle aree di lavoro sono utilizzabili per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente. Non è consentito utilizzare i beni aziendali, ed in particolare le risorse informatiche e di rete, per finalità in contrasto con le norme di legge, dell'ordine pubblico e del buon costume, o anche per commettere o indurre alla commissione di reati, o più in generale, all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione dei diritti umani.

I Destinatari non possono effettuare registrazioni o riproduzioni di documenti aziendali a meno che non servano per il normale svolgimento delle funzioni loro affidate, né possono utilizzare software per i quali non è stata richiesta ed ottenuta licenza di utilizzo. Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Società.

I principi sopra esposti sono applicabili anche ai collaboratori nella misura in cui gli stessi possano essere concretamente coinvolti nella salvaguardia del patrimonio aziendale in quanto sia loro consentito di utilizzare attrezzature, risorse o beni (come sopra meglio descritti) della Società.

6 Rapporti esterni

6.1 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI

AOM si impegna a dare in maniera trasparente ed esaustiva, a tutti i Portatori di interesse, informazioni economiche e finanziarie di AOM, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

I rapporti con i terzi esterni sono tenuti esclusivamente da personale di AOM rivestente funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo. E' obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

AOM istruisce i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori, affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività delle informazioni sia all'interno che all'esterno della Società, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati ed informazioni. A tal fine ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico;
- la verifica del processo di decisione di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni ed alle procedure aziendali. Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto. E' fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare i fondi della Società ed in ogni caso di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti di AOM che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni e trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferirà all'OdV. Gli Amministratori ed i Sindaci della Società, nonché i responsabili delle funzioni coinvolte a vario titolo nella esecuzione degli adempimenti relativi: i) alla distribuzione di utili e riserve; ii) ad operazioni sul capitale (aumenti e riduzioni dello stesso), nonché adempimenti connessi a tali operazioni, come conferimenti in natura e valutazione degli stessi; iii) ad operazioni su azioni proprie o delle Società controllante; iv) a fusioni, scissioni e trasformazioni, sono tenuti ad agire con onestà, correttezza e trasparenza e nel pieno rispetto della disciplina civilistica posta a tutela – fra l'altro – degli interessi dei creditori della Società e al mantenimento delle garanzie patrimoniali.

In caso di predisposizione di documenti/relazioni relativi alle sopra richiamate operazioni, gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, collaboratori sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazioni di dati ed informazioni.

6.2 RAPPORTI CON COLLEGIO SINDACALE, SOCIETA' DI REVISIONE, ED ALTRI ORGANI SOCIETARI.

I dipendenti della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con il Collegio Sindacale, la società di revisione ed i soci relativamente alle attività di controllo da questi esercitate. In particolare i dipendenti della Società devono astenersi da qualsiasi comportamento commissivo od omissivo, che possa risolversi in un diniego a sindaci, revisori o soci o che attui un'opera diretta ad ostacolare le ricerche o a stornare l'attenzione dei sindaci, dei revisori o dei soci nell'esercizio delle rispettive attività di controllo.

6.3 CLIENTI

AOM persegue il proprio successo di impresa attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

AOM ha sempre improntato il rapporto con la clientela con rispetto, cortesia e collaborazione, sempre impegnata a fornire materiale di qualità e rispettare i termini contrattuali concordati ed a fornire tutti i tipi di assistenza nell'utilizzazione dei prodotti venduti.

I Destinatari, nel rispetto di tali principi, sono tenuti a consolidare l'immagine nei confronti dei clienti nei termini di cui sopra e quindi a svolgere la propria attività per soddisfare le aspettative dei clienti e fornire loro informazioni accurate, precise, esaurienti sui prodotti e servizi che AOM offre. Inoltre è fatto obbligo ai dipendenti di osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e di attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie sui prodotti e sui servizi offerti o di altro genere.

6.4 FORNITORI

AOM impronta la sua azione per gli acquisti, nei rapporti di appalto, di approvvigionamento, e, in generale, di fornitura di beni e/o servizi, all'obiettivo della ricerca del massimo vantaggio competitivo, pur offrendo indiscriminatamente ai fornitori le stesse opportunità e un comportamento leale ed imparziale.

In particolare è fatto obbligo ai dipendenti della Società di:

- osservare scrupolosamente le prassi operative e le procedure interne relative alla selezione dei fornitori ed alla gestione dei rapporti con gli stessi;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura alla Società, adottando nella selezione modalità dichiarate e trasparenti;
- basarsi per la scelta dei fornitori su criteri obiettivi della qualità, del prezzo e della capacità di garantire la fornitura di beni e servizi di livello;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi, mantenendo un dialogo aperto e franco con i fornitori medesimi, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare i principi di trasparenza, e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso da AOM per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;

- evitare di dare o ricevere direttamente o indirettamente regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non sia di modesta entità, di natura simbolica, ovvero comunque ascrivibile a normali relazioni di cortesia.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto AOM dispone ed adotta:

- la separazione dei ruoli, ove concretamente applicabile, tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il contratto;
- procedure ed istruzioni operative che regolano il dovere di documentare adeguatamente le scelte adottate (tracciabilità);
- la conservazione delle informazioni e dei documenti ufficiali relativi alla selezione dei fornitori, nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne relative agli acquisti;
- il principio secondo cui nessun pagamento in favore del fornitore può essere effettuato: i) in contanti o per mezzo di titoli al portatore; ii) a soggetto diverso dal fornitore, fatta eccezione per i casi in cui il pagamento debba essere effettuato a favore di terzi diversi dal fornitore, purché ciò avvenga in modo legittimo, trasparente e documentato (ad esempio in caso di cessione del credito da parte del fornitore) nonché; iii) su conti corrente accesi presso istituti di credito estero, allorché il fornitore non abbia sede all'estero, fatti salvi casi eccezionali che dovranno essere adeguatamente giustificati e documentati, fermo restando che i relativi pagamenti dovranno essere debitamente autorizzati da adeguato livello gerarchico.

Nei singoli contratti di fornitura sono espressamente previste specifiche clausole in ordine alla conoscenza ed all'obbligo di osservanza, da parte del fornitore, dei principi contenuti nel Codice e nel Modello 231, all'obbligo di mantenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, di reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001, nonché clausole risolutive espresse azionabili dalla Società in caso di inadempimento di tali obblighi, fatto ovviamente salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti. AOM porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice e incoraggia tutti i fornitori ad adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nonché un Codice Etico in tutte le loro aziende e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

6.5 COLLABORATORI

I collaboratori esterni della Società, comunque denominati, (collaboratori, consulenti, rappresentanti, agenti, procacciatori d'affari, di seguito per brevità i Collaboratori) sono tenuti, al rispetto dei principi contenuti nel Codice.

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le prassi operative e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori;
- selezionare, quali collaboratori della Società, soltanto persone ed imprese che siano riconosciute come qualificate, con ottima reputazione e/o per le quali non si sia venuti a conoscenza di comportamenti contrastanti con i principi del Codice
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice da parte di collaboratori della Società; qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore, per effettuare la segnalazione il dipendente ne riferirà all' OdV;

- menzionare espressamente, in tutti i contratti conclusi con i Collaboratori, indipendentemente dal “nomen juris” adottato per tali contratti (“collaborazione”, “consulenza”, “agenzia”, “procacciamento d'affari”, “contratto quadro”, “scrittura privata”), l'obbligo di rispettare i principi del Codice e del Modello 231 in corso di implementazione, di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, di reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001, sanzionando l'eventuale inadempimento di tali obblighi con la previsione della facoltà per la Società di risolvere il contratto, fatto salvo ovviamente il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6.6 DONATIVI, BENEFICI O ALTRE UTILITÀ'

E' fatto divieto ai Destinatari di offrire, concedere a terzi o di accettare da terzi, direttamente o indirettamente ed in qualsiasi occasione, donativi, benefici, o altre utilità (p. e. forme di denaro, beni o servizi) non autorizzati o non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia. Comunque è vietato concedere o accettare donativi, benefici o altre utilità, quando essi possono ingenerare nell'altra parte o ad un terzo estraneo l'idea che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, oppure che possano essere giudicati repressibili o dare l'impressione che possano essere tali da un punto di vista etico e/o legale. Tali atti non dovranno comunque poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio ed in ogni caso devono essere sempre autorizzati e documentati. Il Destinatario che riceve donativi, benefici o altre utilità, non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni tipo di iniziativa per rifiutarli ed informare immediatamente il proprio superiore o l'OdV.

6.7 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, del presente Codice Etico e dello Statuto della Società.

Per permettere un controllo dei comportamenti è necessario che ogni atto o documento, che abbia come controparte la Pubblica Amministrazione, sia raccolto, conservato e reso disponibile ad ogni richiesta. La Società non tollera alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti impropri, o offerte illecite, di pagamenti per o da parte dei dipendenti.

Nei rapporti con terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, non è consentito ai dipendenti, collaboratori e/o rappresentanti a qualsiasi titolo, della Società, di corrispondere, né offrire direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere e entità a soggetti esterni alla Società, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti, o privati cittadini sia italiani che di altri paesi con i quali la Società intrattenga relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio. Qualsiasi atto contrario ai principi enunciati nel presente paragrafo dovrà essere immediatamente riferito all'OdV da chi ne è direttamente o indirettamente a conoscenza e, se soggetto terzo, al proprio referente aziendale.

Le relazioni della Società con la Pubblica Amministrazione locale, nazionale, comunitaria e internazionale, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico (a titolo esemplificativo: gestione dei rapporti con le principali autorità, amministrazioni locali ed organi regolatori e/o di vigilanza; attività relative alla gestione dei rapporti con gli enti locali per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie all'esercizio delle attività aziendali e delle relative ispezioni; gestione delle verifiche/ispezioni in materia previdenziale svolte dalle autorità

competenti e cura dei relativi adempimenti) devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà come sopra declinati e delle procedure aziendali.

L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o di rapporti avente carattere pubblicitario sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e regolarmente autorizzate.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, la Società ed i suoi dipendenti e/o collaboratori si asterranno, nel corso di trattative d'affari, di richieste o di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, nonché in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte della Autorità di volta in volta competenti, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- privilegiare in alcun modo o proporre opportunità di impiego e/o commerciali al personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa, nel rapporto o nei controlli/ispezioni/verifiche, o a loro familiari;
- offrire o in alcun modo fornire accettare o incoraggiare omaggi, regali, o qualsivoglia utilità a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari, attenendosi comunque a comportamenti tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalla Pubblica Amministrazione.
- aderire a qualsiasi richiesta di contributi e sponsorizzazioni che possano influenzare le trattative d'affari o favorire la Società in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte delle Autorità.

6.8 ANTITRUST E CONCORRENZA

Ciascun Destinatario è tenuto al rispetto rigoroso della normativa in materia di concorrenza sleale (Antitrust) ed assolve a tutti gli obblighi informativi nei confronti della autorità di vigilanza ("Autorità"), garantendo la veridicità e la completezza della documentazione e delle comunicazioni trasmesse.

In particolare, la Società persegue qualsiasi comportamento illecito di dipendenti e collaboratori nei confronti di membri dell'Autorità diretto ad ottenere altri vantaggi, atti o provvedimenti indebiti dell'Autorità a favore.

Tutti i dipendenti e collaboratori esterni hanno l'obbligo di segnalare all'OdV ogni comportamento, di cui siano venuti a conoscenza direttamente o indirettamente, miranti ad impedire o a modificare i meccanismi che regolano la concorrenza ed i mercati, qualsiasi sia il mezzo utilizzato per raggiungere tali fini della Società.

6.9 ANTIRICICLAGGIO

I dipendenti ed i collaboratori di AOM non devono, in alcun modo ed in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari di lungo periodo, devono assicurarsi circa l'integrità morale le reputazione ed il buon nome della controparte.

AOM si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni sia nazionale che internazionali in tema di riciclaggio.

7 Ambiente e Sicurezza

7.1 AMBIENTE

La tutela e la salvaguardia dell'ambiente è stata ed è per AOM un obiettivo prioritario. Nell'ambito delle proprie attività AOM è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

Ogni Destinatario si impegna sempre a rispettare, anche in futuro, tale principio ed a operare per realizzare questo indirizzo nello svolgimento delle propria attività.

AOM inoltre, darà il proprio contributo, nelle sedi più opportune, affinché venga promosso lo sviluppo scientifico e tecnologico volto alla protezione ambientale ed alla salvaguardia della natura. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute sul lavoro.

7.2 SICUREZZA

Ciascun Destinatario è impegnato, nei confronti dei propri collaboratori e colleghi, a prestare la massima attenzione ed impegno per prevenire i rischi di infortunio sul lavoro e le malattie professionali. Per questo gli ambienti di lavoro, i processi di produzione e le attrezzature saranno conformate, al più alto livello di rispetto, alle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Nell'esercizio della propria attività, ogni Destinatario partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza e deve portare la massima attenzione nell'osservanza rigida e puntuale di tutte le misure di sicurezza e prevenzione stabilite, al fine di evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri collaboratori e terzi, e nell'ottica del miglioramento continuo della gestione e delle prestazioni del sistema salute e sicurezza.

8 Disposizioni sanzionatorie

8.1 RISPETTO DEL CODICE ETICO

A tutti i dipendenti della Società è richiesta la conoscenza e il rispetto dei principi e contenuti del Codice Etico. Pertanto, la Società si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali all'interno ed all'esterno, ed ad istituire adeguate procedure di controllo.

8.2 RISPETTO DEL CODICE ETICO DA TERZI

L'osservanza del Codice Etico costituisce obbligazione contrattuale per i collaboratori e/o soggetti aventi rapporti d'affari con la Società. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempienza contrattuale, con tutte le conseguenze di legge, compreso la risoluzione del contratto o del rapporto di collaborazione e potrà comportare il risarcimento dei danni. AOM non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda accettare questo principio.

8.3 COERENZA, IMPARZIALITA' E UNIFORMITA' NELL'APPLICAZIONE

L'applicazione delle norme del Codice Etico sarà fatta con coerenza, imparzialità ed uniformità. Le sanzioni saranno proporzionali alla gravità delle violazioni e conformi alle disposizioni di legge in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro vigenti al momento della violazione.

8.4 GARANTE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio non derogabile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in corso di adozione da parte di AOM ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato", contenuta nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

AOM assegna le funzioni di Garante del Codice Etico all'OdV istituito in base al suddetto Modello 231 in corso di implementazione.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice;
- maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti della Società;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o ritorsioni subite dalla persona a seguito di segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante del Codice Etico presenta inoltre al Collegio Sindacale nonché all'Amministratore Delegato una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice, che verrà inoltre presentata dal Garante stesso al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

8.5 SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle norme contenute nel Codice costituisce adempimento da parte dei dipendenti di AOM degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2, c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro), obblighi dei quali il contenuto del medesimo Codice rappresenta parte sostanziale e integrante, nonché parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste con riferimento agli altri Destinatari.

Per quanto riguarda i dipendenti della Società, la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un reato, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

La Società si impegna a prevedere ed irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In caso di violazioni del Codice poste in essere da propri dipendenti, la Società provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee, e – per quanto concerne i dipendenti con qualifica non dirigenziale – le misure disciplinari conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata, nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n.300 (Statuto dei Lavoratori), e della normativa vigente.

In caso di notizia di violazioni del Codice emerse in conseguenza delle segnalazioni dei dipendenti o dell'attività di vigilanza, l'OdV della Società informa l'Amministratore Delegato. Quest'ultimo, a seguito di una opportuna analisi delle violazioni segnalate, decide in ordine alla eventuale sussistenza o meno di tali violazioni.

Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare di concerto con lo stesso OdV, proporzionata alla gravità della violazione commessa. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL in materia di provvedimenti disciplinari.

L'irrogazione di sanzioni nei confronti di personale di livello dirigenziale comporta il coinvolgimento dell'Alta Direzione, da parte dell'OdV. L'Alta Direzione potrà avvalersi nella propria decisione del parere del Consiglio di Amministrazione, in conformità alle rispettive deleghe di potere e competenze.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da un Destinatario che non sia dipendente della Società (ad esempio lavoratore autonomo, fornitore od altro soggetto legato da rapporti contrattuali con la Società), si prevede, quale sanzione, la facoltà di risoluzione del relativo contratto o di recesso per giusta causa dello stesso, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti e ciò indipendentemente dalla eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un reato.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, detta violazione sarà valutata in funzione della sua gravità e potrà comportare, nei casi più gravi, la revoca per giusta causa degli stessi secondo quanto previsto dalla norme di legge.

9 Disposizione finale

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di AOM. La revisione del Codice Etico è approvata dal CdA di AOM, su proposta dell'AD e sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è portata immediatamente a conoscenza dei Destinatari.

Il Codice è portato a conoscenza dei Portatori di interesse interni ed esterni mediante attività di comunicazione (es. affissione nella bacheca aziendale, consegna formale a tutti i dipendenti, sezioni dedicate nell'intranet e/o nel sito web aziendale, ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i dipendenti e collaboratori di AOM comunque denominati, l'OdV predispone e sottopone al CdA il piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche previste dal Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti o collaboratori.

- IL PRESENTE CODICE ETICO, COMPOSTO DI 16 PAGINE, E' STATO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AOM ROTTAMI S.P.A. NELLA SEDUTA DEL 20 NOVEMBRE 2015
- REVISIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AOM ROTTAMI S.P.A. IN DATA 08 MAGGIO 2018