

Codice Etico

OSM Value

Il Codice Etico è atto di appartenenza reciproca: un documento che formalizza i valori, i principi di condotta e le responsabilità che ogni membro della rete OSM Value — indipendentemente dal ruolo, dal territorio e dal livello di responsabilità — riconosce come propri e si impegna a incarnare nel proprio agire quotidiano.

Gaetano Seminara
Anna Aulico
Marco Merlino

Codice Etico OSM Value

Il Codice etico OSM Value è il risultato di un processo strutturato di analisi, classificazione e rielaborazione di un patrimonio documentale preesistente all'interno del sistema OSM: materiali prodotti nel corso degli anni dai diversi livelli dell'organizzazione, ricchi di contenuti valoriali, ma non sempre organizzati in una cornice unitaria, coerente e accessibile all'intera rete.

Il lavoro ha preso avvio da una ricognizione sistematica dei principali documenti interni del gruppo che hanno costituito la base di riferimento per questa versione del Codice Etico. I materiali consultati e studiati sono i seguenti:

- le Policy del Gruppo OSM nella versione revisionata del febbraio 2023, documento fondativo dell'impianto organizzativo e valoriale del gruppo, approvato all'unanimità dal Consiglio Esecutivo della casa madre e di tutti i suoi affiliati;
- il Codice Deontologico del Consulente OSM, che definisce i principi di condotta professionale verso il cliente e costituisce uno dei riferimenti etici più consolidati dell'organizzazione;
- il documento dei Valori OSM Value ampiamente diffusi ai componenti della rete dei collaboratori e dei consulenti di OSM Value.
- Un passaggio metodologico particolarmente rilevante ha riguardato la distinzione – non sempre esplicita nei materiali di partenza – tra contenuti di natura etica e contenuti di natura operativa, gestionale o strategica. L'analisi documentale ha rilevato come il principale documento di riferimento del gruppo, le Policy OSM, contenesse in un unico impianto elementi di natura profondamente eterogenea: principi valoriali e dichiarazioni di identità, regole operative di gestione dei clienti e della rete, indicazioni finanziarie e di governance societaria, criteri di selezione e sviluppo del capitale umano.



I Valori fondanti del Gruppo OSM Value

Questi 7 Valori sono stati scelti come guida di ogni componente del Gruppo OSM Value e sono considerati ciascuno come una “stella polare” cui riferirsi in qualsiasi contesto, anche di dubbio o di controversia tra gli stessi componenti. Gli azionisti di OSM Value rispettano e fanno rispettare questi valori ad ogni occasione di incontro aziendale o individuale. Essi sono:

LIBERTÀ - Essere insieme per scelta, liberi di esprimersi, di intraprendere e concedere agli altri di essere ciò che vogliono essere.

AIUTO - Disponibilità nel dare e ricevere vero aiuto.

INTEGRITÀ - Essere nel gruppo significa essere quello che dici, essere responsabile di quello che fai e sentirsi responsabile anche per quello che fanno gli altri membri del gruppo.

MERITOCRAZIA - Vengono premiate le persone produttive, che creano costantemente valore tangibile e intangibile per i clienti, per l'azienda e per i colleghi.

MIGLIORAMENTO CONTINUO - Migliorare sé stessi e l'ambiente, attraverso l'umiltà di mettersi in discussione puntando all'eccellenza personale e professionale, attraverso anche l'innovazione e la condivisione della conoscenza.

ALLEGRIA - Armonia delle relazioni tra le persone che lavorano insieme divertendosi e creando un clima positivo.

FIDUCIA - Coraggio nelle proprie capacità e nella certezza di poter cambiare il mondo.

Premessa generale

OSM Value è un'organizzazione di persone che condivide una missione nei territori di pertinenza situati nel Sud dell'Italia: creare un movimento di aziende prospere che creano ricchezza sociale, contribuiscano allo sviluppo economico di questi territori migliorando le persone che le compongono, dai visionari ai collaboratori fino alle loro famiglie.

Il presente Codice Etico non rappresenta un insieme di obblighi di natura esclusivamente disciplinare. È invece un atto di appartenenza reciproca: un documento che formalizza i valori, i principi di condotta e le responsabilità che ogni membro della rete OSM Value — indipendentemente dal ruolo, dal territorio e dal livello di responsabilità — riconosce come propri e si impegna a incarnare nel proprio agire quotidiano. La sua natura contrattuale non è solo formale: riflette la convinzione che la coerenza tra valori dichiarati e pratiche effettive sia il presupposto di qualsiasi relazione di fiducia duratura, tanto all'interno dell'organizzazione quanto nei confronti dei clienti, dei collaboratori e del mercato.

Il Codice Etico si applica a tutte le figure che operano all'interno dell'ecosistema OSM Value: collaboratori, consulenti, figure di coordinamento e management a ogni livello. Aderire al Codice Etico significa riconoscere che ogni azione individuale produce effetti non solo locali, ma sull'intero marchio e sulla reputazione collettiva del gruppo. Significa accettare che l'autonomia imprenditoriale — valore irrinunciabile del modello OSM Value — trovi il suo perimetro naturale nel rispetto dei principi qui enunciati, e che la tutela di tale perimetro sia una responsabilità condivisa da tutti i membri della rete.

Il Codice Etico produce effetti concreti su più dimensioni. Sul piano esterno, contribuisce a costruire e proteggere la reputazione del gruppo: un'organizzazione che formalizza i propri standard di condotta e li rende verificabili comunica al mercato un livello di affidabilità che non può essere sostituito da nessuna campagna di comunicazione. Sul piano interno, rafforza il senso di appartenenza e orienta le scelte delle persone che fanno parte della rete, contribuendo a fidelizzare le risorse umane più capaci e valorose. Sul piano normativo il Codice Etico si integra con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da OSM Value ai sensi del D.Lgs. 231/2001, concorrendo alla prevenzione degli illeciti e alla conformità alle disposizioni di legge applicabili: i due strumenti, distinti nella forma e nella funzione, si rafforzano reciprocamente nel presidio della correttezza organizzativa.

Il Codice Etico, inoltre, è un documento vivo. Non si esaurisce nella sua versione attuale ma è destinato ad aggiornarsi con regolarità per recepire i cambiamenti del contesto esterno — normativo, sociale e di mercato — e le evoluzioni interne dell'organizzazione. Questo aggiornamento periodico non è una debolezza del documento, ma una sua caratteristica essenziale: un sistema di valori che non dialoga con la realtà che lo circonda perde progressivamente aderenza e credibilità.

Impegni e standard di condotta

I. Identità e comunità

I.1 — La comunità OSM Value. OSM Value è una comunità di imprenditori accomunati da una visione condivisa: contribuire alla crescita delle persone e delle organizzazioni con cui entrano in contatto, generando valore reale e duraturo per i clienti, per i collaboratori e per il contesto in cui operano. Ciò che rende OSM Value una comunità non è solo la condivisione di un metodo o di un marchio, ma l'adesione a un insieme di valori che orientano il modo di lavorare, di relazionarsi e di costruire nel tempo. Ogni membro della rete è insieme beneficiario e custode di questa identità collettiva.

I.2 — Ambiente di lavoro e sviluppo professionale.

OSM Value si impegna a costruire e mantenere un ambiente di lavoro professionale, sereno e rispettoso, in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale e trovare le condizioni per realizzarsi professionalmente. L'organizzazione riconosce che la qualità dell'ambiente interno è una delle principali determinanti della qualità del servizio offerto all'esterno: persone che lavorano in un contesto equo, stimolante e orientato alla crescita producono risultati migliori e più sostenibili nel tempo. OSM Value si impegna pertanto a offrire a ciascun membro della rete percorsi chiari di sviluppo professionale e, ove possibile, di avanzamento di carriera, fondati sul merito e sulla coerenza con i valori del gruppo.

II. Diversità, equità e inclusione

OSM Value riconosce nella diversità delle persone che compongono la propria rete una risorsa strategica, non un semplice dato da gestire. Ambienti di lavoro inclusivi generano innovazione, rafforzano la coesione interna e aumentano la capacità dell'organizzazione di comprendere e servire mercati eterogenei: per questa ragione l'impegno di OSM Value in materia di diversità, equità e inclusione non è una dichiarazione di principio, ma una scelta organizzativa consapevole con effetti diretti sulla qualità del lavoro e sulla reputazione del gruppo.

II.1 — Non discriminazione. Per OSM Value ogni membro del team ha pari diritti rispetto a un altro, e l'organizzazione quindi vieta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di qualsiasi persona che operi all'interno o in relazione con il gruppo. Tale divieto si estende a tutte le caratteristiche personali, tra cui:

- genere, identità ed espressione di genere
- orientamento sessuale
- età e condizione generazionale
- etnia, nazionalità e background culturale
- condizione personale, familiare o di salute
- disabilità fisica o cognitiva
- religione e convinzioni personali
- opinioni politiche
- qualsiasi altra condizione che non attenga alle competenze e alla condotta professionale della persona

Comportamenti discriminatori, molestie o qualsiasi forma di condotta lesiva della dignità della persona sono incompatibili con i valori di OSM Value e saranno trattati secondo le procedure

previste nel Manuale di gestione delle non conformità, con approccio graduale e proporzionato, ma senza tolleranza per le violazioni reiterate.

II.2 — Pari opportunità. OSM Value garantisce pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro e di collaborazione: dalla selezione allo sviluppo professionale, dalla formazione alla valutazione della performance, fino ai percorsi di avanzamento. I criteri di selezione, valutazione e promozione si basano esclusivamente sulle competenze, sul merito e sulla coerenza con i valori del gruppo, indipendentemente da qualsiasi caratteristica personale. OSM Value si impegna inoltre a monitorare nel tempo l'equità dei propri processi interni, con particolare attenzione alla parità retributiva e all'accessibilità dei percorsi di crescita professionale per tutte le figure della rete.

II.3 — Linguaggio inclusivo. OSM Value promuove l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e privo di espressioni stereotipate, pregiudizievoli o discriminatorie in ogni forma di comunicazione interna ed esterna. Il linguaggio contribuisce in modo significativo alla qualità del clima organizzativo e all'immagine pubblica del gruppo: per questa ragione tutti i membri della rete sono chiamati a un uso consapevole e responsabile delle parole, nei documenti, nelle comunicazioni digitali e nelle relazioni quotidiane, per iscritto come a voce. L'adozione di un linguaggio inclusivo rappresenta un atto di rispetto verso le persone e un presidio concreto della coerenza tra i valori dichiarati e le pratiche quotidiane.

II.4 — Tutela delle situazioni di fragilità. OSM Value presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro delle persone che si trovano in situazioni di maggiore fragilità o vulnerabilità, incluse persone con disabilità, caregiver, lavoratori in fase di rientro da periodi di assenza prolungata per ragioni mediche, e chiunque si trovi temporaneamente in condizioni che ne limitino la piena operatività. Ove possibile, l'organizzazione adotta misure di supporto, flessibilità e adattamento ragionevole che consentano la piena partecipazione alla vita organizzativa, riconoscendo che la capacità di includere e sostenere le persone nei momenti di difficoltà è una misura concreta della solidità dei valori di OSM Value.

II.5 — Estensione ai clienti, ai fornitori e alla rete. L'impegno di OSM Value in materia di diversità, equità e inclusione non si esaurisce all'interno dell'organizzazione. I servizi offerti ai clienti sono progettati per essere accessibili e fruibili da parte di tutti, indipendentemente dalle caratteristiche personali dei destinatari. I partner e i fornitori della rete sono chiamati a condividere e applicare questi stessi principi nell'ambito delle proprie attività: l'adesione ai valori di inclusione e non discriminazione costituisce un requisito di coerenza per chiunque operi sotto l'egida del marchio OSM o in relazione con esso.

II.6 — Tutela della dignità: mobbing, molestie e abusi. OSM Value adotta una politica di "tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi forma di violenza, molestia o abuso sul luogo di lavoro. Tali comportamenti costituiscono una violazione dei diritti fondamentali della persona, danneggiano il clima organizzativo, compromettono la produttività ed espongono l'organizzazione a rischi legali e reputazionali significativi, oltre ad essere intollerabili e ingiusti, e non sono quindi accettati in nessuna circostanza, indipendentemente dal ruolo di chi li pone in essere o dalla posizione gerarchica di chi li subisce. Costituiscono condotte vietate, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il mobbing, inteso come l'insieme di comportamenti ostili, ripetuti e sistematici finalizzati a isolare, denigrare, delegittimare o indurre alle dimissioni una persona, anche attraverso l'esclusione intenzionale da comunicazioni e attività, la critica costante e ingiustificata,

l'assegnazione di compiti dequalificanti o l'esposizione a carichi di lavoro intollerabili

- le molestie morali e psicologiche, incluse umiliazioni verbali reiterate, discredito pubblico, intimidazioni e qualsiasi condotta che crei un clima degradante o ostile
- le molestie sessuali, ovvero qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale — verbale, fisico o digitale — che violi la dignità della persona o crei un ambiente intimidatorio, offensivo o umiliante
- la violenza sul lavoro, in tutte le sue forme fisiche, verbali e psicologiche
- qualsiasi atto ritorsivo nei confronti di chi segnala comportamenti lesivi della dignità altrui

Le figure di management e responsabilità hanno un obbligo specifico di prevenzione: devono promuovere relazioni corrette e rispettose all'interno delle proprie aree, intervenire tempestivamente in presenza di segnali di disagio e non tollerare condotte improprie anche quando provengono da persone con elevata produttività o ruoli apicali. L'omissione di intervento da parte di chi ha responsabilità di gestione costituisce essa stessa una violazione del presente Contratto. Per contro l'azienda è in qualunque momento a disposizione delle proprie persone per assistenza immediata, sia in chiave di prevenzione di non conformità, sia di risoluzione costruttiva di esse a posteriori.

II.7 — Canali di segnalazione e tutela del segnalante. Chiunque subisca o sia testimone di comportamenti lesivi della dignità personale ha il diritto – e il dovere morale – di segnalarli, senza timore di alcuna ritorsione. OSM Value garantisce che ogni segnalazione effettuata in buona fede venga trattata con riservatezza, tempestività e nel pieno rispetto della dignità di tutte le parti coinvolte. Le segnalazioni possono essere indirizzate al proprio responsabile diretto, alla direzione o, ove istituito, all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Qualsiasi atto ritorsivo nei confronti di un segnalante – diretto o indiretto – costituisce una violazione grave del presente Codice Etico e sarà trattato come tale, con le conseguenze previste nel Manuale di gestione delle non conformità. Le modalità operative di segnalazione, i tempi di risposta e le procedure di indagine interna sono definite nel Manuale di gestione delle non conformità, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei segnalanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

III. Condotta organizzativa e tutela del gruppo

La solidità di un'organizzazione a rete dipende in misura determinante dalla coerenza dei comportamenti di chi ne fa parte. Ogni azione individuale produce effetti che si estendono oltre il perimetro locale, riverberandosi sull'immagine, sulla credibilità e sulla reputazione dell'intero gruppo. Per questa ragione OSM Value definisce con chiarezza i comportamenti attesi, le condotte incompatibili con l'appartenenza alla rete e le modalità con cui l'organizzazione tutela sé stessa, le proprie persone e il proprio patrimonio, materiale e immateriale.

III.1 — Comportamenti ostili e tutela del gruppo. OSM Value non tollera comportamenti ostili nei confronti del gruppo, dei suoi membri o delle sue strutture. Costituiscono comportamenti ostili, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'utilizzo di materiali, strumenti o risorse di proprietà della società per finalità di lucro da parte di altri soggetti in assenza di preventiva autorizzazione;
- il compimento di atti lesivi nei confronti dell'organizzazione, inclusi appropriazione indebita, condotte denigratorie basate su informazioni false o manipolate, anche attraverso canali digitali e Social media, nonché l'attivazione di azioni legali o richieste di rimborso non dovute e utilizzate solo come mezzo di pressione impropria sull'organizzazione;

- l'utilizzo della struttura organizzativa o delle risorse del gruppo per finalità esclusivamente personali;
- la sottrazione di collaboratori ad altre aree della rete al fine di danneggiarla.

In presenza di uno o più dei comportamenti sopra indicati, OSM Value si riserva il diritto di interrompere con effetto immediato ogni rapporto di collaborazione in essere. Qualora il soggetto interessato rivesta il ruolo di consulente, le parti si impegnano a definire accordi di uscita dall'organizzazione chiari, vincolanti, improntati alla trasparenza e al corretto bilanciamento degli interessi in causa, con specifiche disposizioni in merito alla gestione futura dei clienti e con indicazione nominativa di quelli che rimarranno in capo al consulente uscente.

III.2 — Conflitto di interessi. Ogni membro della rete OSM Value è tenuto a evitare situazioni in cui i propri interessi personali, economici o relazionali possano confliggere — anche solo potenzialmente — con quelli dell'organizzazione o dei clienti. Quando una situazione di potenziale conflitto dovesse presentarsi, il soggetto interessato ha l'obbligo di segnalare tempestivamente al proprio responsabile o alla direzione, astenendosi dal prendere decisioni o intraprendere azioni nelle more della valutazione, che l'azienda si impegna ed esitare nel più breve tempo possibile. La trasparenza nella gestione dei conflitti di interesse è essa stessa un atto di integrità e una forma di tutela reciproca.

III.3 — Tutela del patrimonio e della proprietà intellettuale. Il patrimonio di OSM Value — inclusi metodi, strumenti, materiali formativi, database, marchi e know-how sviluppati nel tempo — rappresenta un asset strategico collettivo che ogni membro della rete è tenuto a proteggere e a utilizzare esclusivamente nell'ambito delle finalità previste dal proprio incarico. È fatto divieto di riprodurre, cedere, condividere o utilizzare tali risorse al di fuori del perimetro autorizzato, durante e dopo la durata del rapporto con OSM Value. Il rispetto della proprietà intellettuale si estende anche ai materiali di terzi: ogni membro della rete è tenuto a operare nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di diritto d'autore, brevetti e licenze.

III.4 — Sviluppo e tutela dei talenti. OSM Value riconosce il valore di ogni persona e considera l'errore una componente fisiologica del percorso di crescita professionale. Al contempo, l'organizzazione non può accettare che una figura di responsabilità ometta sistematicamente di sviluppare e potenziare le risorse a lei affidate o determini, per inerzia o inadeguatezza gestionale, la perdita di talenti. Qualora tale situazione si prolunghi nel tempo e gli interventi di supporto e indirizzo da parte della direzione non producano i risultati attesi, il comitato direttivo si riserva la facoltà di assumere la gestione diretta del collaboratore interessato, adottando le misure più appropriate tra quelle di seguito indicate:

- valorizzare il collaboratore riconoscendogli un ruolo e responsabilità assimilabili a quelli di socio;
- istituire una nuova divisione affidata alla sua guida;
- trasferire il collaboratore in un'altra area o supportarne l'avvio di una nuova partnership, con adeguato indennizzo per il responsabile cedente.

Tali misure non hanno in alcun modo natura punitiva nei confronti del responsabile, ma rispondono alla priorità dell'organizzazione di non disperdere il capitale umano e di garantire a ogni persona le migliori condizioni per esprimere tutto il proprio potenziale.

III.5 — Rifiuto alla manipolazione in qualunque forma. OSM Value rifiuta la manipolazione sotto qualsiasi forma e per qualsiasi fine, nelle relazioni interne, nel rapporto con i clienti, nella comunicazione verso il mercato e in qualsiasi altro contesto in cui l'organizzazione o i suoi membri agiscano in suo nome. Per manipolazione si intende qualsiasi condotta volta a influenzare le

decisioni, i comportamenti o le percezioni di una persona attraverso mezzi che ne aggirano la capacità di giudizio autonomo, come ad esempio informazioni distorte o incomplete, pressioni indebite, leve emotive strumentali, condizionamenti relazionali o qualsiasi altra forma di induzione che non si fondi su dati veritieri e su un confronto trasparente. Questo principio si applica con uguale rigore in ogni direzione: verso i collaboratori, verso i clienti, verso i partner e verso l'esterno dell'azienda. Un'organizzazione che costruisce la propria crescita su relazioni autentiche non ha bisogno di manipolare: ha necessità di convincere, e per farlo si affida alla qualità del proprio metodo, alla solidità dei propri risultati e alla coerenza tra ciò che promette e ciò che consegna.

III.6 — Segnalazione delle violazioni e protezione del segnalante. OSM Value incoraggia ogni membro della rete a segnalare, in buona fede, comportamenti che ritiene in contrasto con i principi del presente Codice Etico o con le normative di legge applicabili. Le segnalazioni possono essere indirizzate al proprio responsabile, alla direzione, oppure, ove istituito, all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001. OSM Value garantisce che nessun segnalante in buona fede sia soggetto ad atti di ritorsione, penalizzazione o pressione di alcun tipo per aver segnalato una potenziale violazione. Qualsiasi atto ritorsivo nei confronti di un segnalante costituisce a sua volta una violazione del presente Codice Etico e sarà trattato come tale. Le modalità operative di segnalazione sono definite nel Manuale di gestione delle non conformità.

IV. Trasparenza, legalità e conformità normativa

OSM Value fonda la propria attività sul rispetto delle leggi e sulla trasparenza nei confronti di tutti i soggetti con cui interagisce. La legalità non è per OSM Value solo un vincolo esterno al quale adeguarsi, ma un presupposto valoriale che orienta ogni decisione e ogni relazione, nella convinzione che solo un'organizzazione realmente integra anche sul piano giuridico possa costruire nel tempo una reputazione solida e difendibile.

IV.1 — Rispetto della legge. OSM Value si impegna a operare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei territori in cui è presente ed attiva. Tale impegno si estende a ogni membro della rete (consulenti, partner, collaboratori e management) che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni applicabili al proprio ruolo e al proprio contesto operativo. Per OSM Value, nessun obiettivo di business, per quanto rilevante, può giustificare il ricorso a pratiche illegali o eticamente scorrette. Il rispetto della legge rappresenta il livello minimo di condotta accettabile: il Codice Etico OSM Value va oltre, definendo standard di comportamento che in molti casi eccedono il semplice obbligo normativo, e che, nonostante ciò, devono essere applicabili come norme cogenti.

IV.2 — Tutela legale dell'organizzazione. OSM Value si impegna a dotarsi degli strumenti contrattuali e legali necessari a tutelare il proprio patrimonio, il proprio marchio e i propri collaboratori da condotte lesive da parte di terzi. Nei casi in cui si verificano azioni ostili nei confronti dell'organizzazione, OSM Value persegue in prima istanza una soluzione che tuteli tutte le parti coinvolte; qualora ciò non fosse possibile, l'organizzazione si riserva di agire nelle competenti sedi legali con la determinazione necessaria a preservare la propria integrità e a difendere i propri legittimi interessi. La tutela legale è per OSM Value un presidio di coerenza: chi agisce in modo conforme ai valori OSM Value non ha alcuna ragione di temerla.

V. Persone, retribuzione e sviluppo

Le persone sono il principale asset di OSM Value, in quanto la qualità del servizio offerto ai clienti dipende direttamente dalla qualità, dalla motivazione e dal benessere di chi opera nella rete. Per questa ragione OSM Value definisce principi chiari in materia di retribuzione, sviluppo

professionale, selezione e gestione delle relazioni interne, nella convinzione che un'organizzazione che tratta le proprie persone con equità e coerenza costruisce una reputazione interna che si riflette poi inevitabilmente all'esterno.

V.1 — Retribuzione e riconoscimento. OSM Value riconosce il contributo di ogni persona attraverso una retribuzione commisurata alla produttività e al valore generato. Il legame tra risultati e riconoscimento economico è un principio fondante del modello OSM Value e garantisce che l'impegno individuale trovi un riscontro equo e determinato mediante l'applicazione di regole trasparenti valide per tutti. OSM Value si impegna affinché i meccanismi retributivi siano chiari, comunicati in anticipo e applicati in modo uniforme lungo tutta la rete, riducendo le asimmetrie che possono generare potenziali percezioni di disparità o incoerenza.

V.2 — Relazioni professionali e prevenzione dei conflitti. OSM Value tutela l'obiettività, l'equità e la trasparenza dei rapporti professionali interni. A tal fine, scoraggia l'instaurarsi di relazioni sentimentali o affettive tra persone in posizione di diretta subordinazione gerarchica, nonché tra consulenti e clienti direttamente seguiti, in quanto tali relazioni possono compromettere l'imparzialità delle valutazioni e creare situazioni di potenziale conflitto di interesse o abuso di posizione. Ove tali situazioni dovessero comunque realizzarsi, indipendentemente dall'azienda e nell'ambito dell'autonoma vita privata dei collaboratori, le parti interessate sono tenute a segnalarle al proprio responsabile o alla direzione, affinché possano essere gestite in modo trasparente, con attenzione per tutti i soggetti coinvolti, e mitigando i rischi di conflitto di interesse.

V.3 — Giovani talenti e inserimento generazionale. OSM Value riconosce nei giovani talenti una risorsa strategica per il proprio sviluppo e per il rinnovamento continuo della rete. L'organizzazione si impegna a strutturare, in ogni ufficio e area territoriale, programmi di stage, apprendistato e inserimento professionale rivolti alle nuove generazioni, progettati per offrire esperienze formative concrete e percorsi di crescita reali. L'investimento sui giovani è per OSM Value una scelta organizzativa che alimenta la capacità di innovazione e garantisce la continuità valoriale del gruppo nel tempo.

V.4 — Criteri di selezione. OSM seleziona i propri collaboratori e consulenti sulla base di criteri coerenti con i valori dell'organizzazione e con le competenze richieste dal ruolo. I processi di selezione sono condotti nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, pari opportunità e protezione dei dati personali. Gli strumenti di valutazione utilizzati nel processo selettivo sono soggetti a revisione periodica per garantirne l'adeguatezza, la correttezza metodologica e la conformità agli standard normativi e deontologici applicabili.

VI. Conoscenza, innovazione e patrimonio informativo

La capacità di generare, condividere e valorizzare la conoscenza è uno degli elementi che distingue OSM Value nel mercato della consulenza e della formazione aziendale. L'organizzazione si impegna a trattare il proprio patrimonio informativo e intellettuale come un asset collettivo, da proteggere, far crescere e mettere a disposizione della rete in modo strutturato e responsabile.

VI.1 — Diffusione della conoscenza e delle buone pratiche. OSM Value si impegna a identificare, codificare e rendere accessibile a tutta la rete le buone pratiche imprenditoriali, manageriali e organizzative maturate grazie all'esperienza del gruppo e dei suoi clienti. La valorizzazione pubblica di queste informazioni e procedure – attraverso pubblicazioni, eventi, contenuti digitali e iniziative formative – non è solo uno strumento di buon posizionamento, ma è un atto coerente con la missione di OSM Value: contribuire alla crescita delle organizzazioni e delle persone che

le abitano. Le iniziative di questo tipo sono selezionate sulla base della qualità e della rilevanza dei contenuti, e non esclusivamente in funzione della visibilità o importanza dei singoli soggetti coinvolti.

VI.2 — Gestione responsabile dei dati aziendali. OSM Value riconosce che il patrimonio informativo dell'organizzazione – database, relazioni con clienti, dati di performance, archivi storici – rappresenta un asset strategico di primaria importanza per il futuro del gruppo. Ogni manager e responsabile è tenuto a garantire una corretta archiviazione, aggiornamento e valorizzazione di tali dati, nell'ambito dei sistemi e delle procedure definiti dalla direzione. L'accesso, l'utilizzo e la condivisione dei dati aziendali devono avvenire esclusivamente per finalità connesse all'attività professionale e nel rispetto delle normative applicabili, incluse quelle in materia di protezione dei dati personali. La negligenza nella gestione del patrimonio informativo non è un'omissione trascurabile: espone l'organizzazione a rischi operativi, legali e reputazionali concreti.

VI.3 — Sicurezza informatica e uso degli strumenti digitali. Ogni membro della rete OSM Value è tenuto a utilizzare gli strumenti digitali, i dispositivi, le piattaforme e le credenziali di accesso messi a disposizione dall'organizzazione in modo corretto, responsabile e coerente con le finalità per cui sono stati assegnati. È fatto divieto di utilizzare software pirata o non ufficiali, di condividere credenziali di accesso con soggetti non autorizzati o di accedere a sistemi e dati aziendali per finalità estranee all'attività professionale. Ogni membro della rete è responsabile della protezione dei dispositivi e degli accessi nella propria disponibilità e ha l'obbligo di segnalare tempestivamente alla direzione qualsiasi anomalia, violazione o sospetto di compromissione dei sistemi. La negligenza nella gestione della sicurezza informatica espone l'organizzazione a rischi operativi, legali e reputazionali e costituisce una violazione del presente Codice Etico.

VII. Responsabilità di ruolo: azionisti, management e figure di governo

Ogni ruolo all'interno di OSM Value comporta responsabilità proporzionate all'autorità esercitata e all'influenza esercitata sulle persone e sull'organizzazione. Il Codice Etico richiede che tali responsabilità siano assunte con piena consapevolezza, e non ridotte a mere funzioni operative.

VII.1 — Responsabilità di vigilanza. È compito di manager, responsabili e consulenti vigilare attivamente sulla correttezza e sull'adeguatezza dei comportamenti all'interno delle proprie aree di competenza, sia nei confronti dei collaboratori che nelle relazioni con i clienti. La vigilanza è una forma di presidio collettivo dei valori del gruppo: chi ricopre un ruolo di responsabilità è il primo custode della coerenza tra i principi dichiarati e le pratiche quotidiane. L'omissione di vigilanza, quando produce o consente comportamenti non conformi, è essa stessa una forma di non conformità.

VII.2 — Responsabilità degli azionisti. Gli azionisti di OSM Value sono chiamati a esercitare il proprio ruolo in modo attivo e consapevole, nell'interesse dell'organizzazione nel suo complesso e non solo ed esclusivamente in funzione del proprio ritorno economico a breve termine. Questo significa:

- essere di esempio nel rispettare in prima persona i 7 Valori Aziendali promossi
- essere di esempio nel rispettare il presente Codice Etico in tutte le sue parti
- contribuire alla scelta del management più idoneo

- vigilare sulla solidità finanziaria e sulla direzione strategica delle società, e intervenire quando le condizioni lo richiedano per garantire continuità e integrità del gruppo.

La remunerazione degli azionisti è la logica e meritata conseguenza di questo impegno, non il suo presupposto.

VII.3 — Contribuzione attiva. Essere parte del gruppo OSM Value — a qualsiasi livello, incluso quello societario — implica un contributo attivo alla crescita e allo sviluppo dell'organizzazione. OSM Value non è compatibile con una partecipazione passiva o meramente speculativa: chi ne fa parte è chiamato a portare valore, a sostenere la rete e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi condivisi, in proporzione al ruolo e alle responsabilità assunti.

VIII. Responsabilità sociale e ambientale

Il contesto in cui le organizzazioni operano richiede oggi una consapevolezza crescente del proprio impatto sociale, ambientale e di governance. OSM Value riconosce questi temi come parte del proprio orizzonte di sviluppo e sceglie di introdurli nel presente Codice Etico non come rendicontazione di obiettivi già raggiunti, ma come orientamento esplicito verso cui l'organizzazione intende muoversi con gradualità e coerenza. Le sezioni che seguono rappresentano un punto di partenza, destinato ad essere approfondito e articolato nel tempo, man mano che il gruppo svilupperà pratiche, strumenti e consapevolezza su ciascuno di questi ambiti.

VIII.1 — Impatto sociale. OSM Value riconosce che la propria attività genera un impatto che va oltre la relazione commerciale con i singoli clienti: ad esempio, contribuisce alla cultura imprenditoriale del territorio e influenza le organizzazioni e le persone con cui lavora. Questo impatto porta con sé una responsabilità che OSM Value sceglie di esercitare consapevolmente, promuovendo una visione del business orientata non solo al risultato economico, pur importante, ma anche al contributo positivo e concreto alle comunità in cui opera.

VIII.2 — Sostenibilità ambientale. La tutela dell'ambiente è un valore che OSM Value riconosce come rilevante e che intende integrare progressivamente nel proprio modo di operare. In questa fase non esistono ancora policy strutturate in materia: ciò che è esigibile da tutti i membri della rete è il rispetto delle normative ambientali vigenti e l'astensione da qualsiasi comportamento che arrechi danno doloso o colposo all'ambiente. Condotte di questo genere sono incompatibili con l'appartenenza al gruppo e saranno trattate come violazioni del presente Codice Etico, indipendentemente dal ruolo ricoperto dalla persona responsabile di non conformità.

VIII.3 — Governance responsabile. OSM Value si impegna a mantenere standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'organizzazione nei confronti di tutti i propri stakeholder, e a porre in essere ogni possibile azione di contrasto – ad esempio – a pratiche di corruzione. Questo impegno è già declinato in altre sezioni del presente Codice Etico e costituisce la premessa su cui si fonda qualsiasi sviluppo futuro in materia di responsabilità sociale e ambientale.

Codice deontologico del consulente

Il consulente OSM Value è la figura attraverso cui l'organizzazione incontra concretamente il mercato. La qualità della sua condotta professionale non riguarda solo la relazione con il singolo cliente: riflette l'identità dell'intero gruppo e determina, nel tempo, il livello di fiducia che clienti, altri collaboratori e stakeholder in genere ripongono nel marchio OSM Value. I principi che

seguono non sono da intendersi come un elenco di divieti, ma costituiscono lo standard di condotta che ogni consulente OSM Value riconosce come proprio nel momento in cui entra a far parte della rete.

1 — Partnership con il cliente. Il consulente è un partner del cliente: ne condivide le ambizioni, ne comprende le difficoltà e si impegna a sostenerne la crescita con lo stesso slancio con cui un socio accompagna un progetto comune. Ogni incarico viene affrontato con identico impegno e dedizione, indipendentemente dalla dimensione del cliente o dalla complessità del percorso.

2 — Orientamento ai risultati. Il consulente svolge le proprie attività di formazione e consulenza con l'obiettivo esplicito di far crescere l'azienda cliente. L'efficacia del proprio lavoro viene valutata in relazione ai risultati concreti del cliente — in termini di fatturato, utili e sviluppo organizzativo — e non alla sola erogazione dei servizi concordati.

3 — Affidabilità e continuità. Il consulente mantiene un comportamento affidabile e puntuale in ogni aspetto del proprio mandato: rispetta gli impegni presi, gestisce con celerità eventuali disguidi amministrativi legati a OSM Value che il cliente dovesse segnalare e garantisce continuità e coerenza nel presidio della relazione nel tempo.

4 — Presidio nelle situazioni di difficoltà. Il consulente non abbandona il cliente nelle situazioni di difficoltà. Qualora dovessero emergere disaccordi sulle strategie da adottare, il consulente ha il compito di proporre e suggerire soluzioni alternative che tutelino gli interessi del cliente e siano al contempo conformi agli indirizzi e ai valori di OSM Value. La gestione del potenziale conflitto professionale è parte integrante della competenza consulenziale.

5 — Riservatezza e protezione dei dati. Il consulente opera nel pieno rispetto della privacy del cliente e di tutti i dati sensibili — personali, aziendali e operativi — di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio incarico. Si impegna a trattare tali informazioni con la massima riservatezza, a non diffonderle, pubblicarle o comunicarle a terzi per alcuna ragione, e a non farne alcun uso — diretto o indiretto — che possa risultare dannoso per il cliente, per l'organizzazione o per i soggetti coinvolti, anche successivamente alla conclusione del mandato. Il rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e di proprietà intellettuale costituisce un obbligo minimo, non certamente un limite.

6 — Etica professionale e responsabilità verso il contesto. Il consulente opera secondo principi di etica professionale e promuove attivamente una cultura della correttezza nei confronti dei clienti con cui lavora. Ritiene che solo comportamenti orientati al maggior bene per tutte le parti coinvolte — cliente, collaboratori, organizzazione e contesto in cui l'azienda opera — siano in grado di generare crescita stabile, robusta e duratura. La sensibilizzazione del cliente verso pratiche gestionali etiche è parte integrante del servizio offerto.

7 — Garanzia del risultato e tutela reciproca. Il consulente non trattiene compensi per servizi la cui erogazione non abbia prodotto i risultati attesi o che il cliente giudichi del tutto insoddisfacenti. In tali circostanze, si impegna ad analizzare le cause dell'insoddisfazione, a proporre percorsi correttivi e a trovare una soluzione equa per entrambe le parti. Nei casi in cui il mancato raggiungimento degli obiettivi sia invece riconducibile alla mancata applicazione delle indicazioni fornite o a scelte autonome del cliente in contrasto con il percorso concordato, il consulente è esonerato da tale responsabilità, fermo restando il suo impegno a documentare le raccomandazioni fornite e a segnalare tempestivamente i rischi rilevati e le non conformità lato cliente. La garanzia del risultato è una componente essenziale della promessa OSM Value verso il mercato, e si fonda su una relazione in cui entrambe le parti rispettano gli impegni assunti.

8 — Selezione dei clienti e gestione delle transizioni. Il consulente seleziona con cura i propri clienti, valutando preventivamente la propria capacità di portare loro valore reale. Non accetta incarichi presso aziende in concorrenza diretta con clienti che sta già seguendo, e si impegna a non divulgare informazioni riservate relative a clienti precedenti qualora dovesse lavorare in contesti contigui. In caso di passaggio di un cliente a un collega, garantisce una transizione curata e completa, trasmettendo tutte le informazioni necessarie per assicurare continuità e qualità del servizio.

9 — Gestione dell'insolvenza. In caso di insolvenza da parte di un cliente, il consulente gestisce la situazione con prontezza e non la lascia irrisolta. È tenuto a coinvolgere tempestivamente i livelli di management competenti per valutare i passi da compiere, in modo coordinato, nell'interesse di tutte le parti e della reputazione del gruppo.

10 — Segnalazione dell'insoddisfazione. Ogni situazione di insoddisfazione da parte di un cliente deve essere comunicata dal consulente ad almeno due livelli superiori di management. La mancata segnalazione non tutela nessuno: espone il cliente a un disagio non presidiato, il consulente a una responsabilità non condivisa e l'organizzazione a un rischio reputazionale che si manifesta spesso successivamente e che può essere a quel punto difficile da mitigare o risolvere. OSM Value si riserva di intervenire direttamente nei casi in cui la comunicazione non avvenga.

11 — Aggiornamento e modello professionale. Il consulente rappresenta un modello di competenza e condotta professionale in ogni contesto in cui agisce a nome di OSM Value. La credibilità del gruppo passa attraverso la qualità della sua condotta professionale: nel modo in cui si presenta, nel rigore con cui prepara e conduce ogni intervento, nella capacità di leggere i contesti e di adattare gli strumenti alle specificità di ciascun cliente. L'aggiornamento continuo – sulle metodologie, sulle evoluzioni del mercato e sulle dinamiche organizzative – non è un adempimento “accessorio” bensì una precisa responsabilità inerente al ruolo: chi non adegua le proprie competenze smette di generare valore reale, e chi non genera valore reale non può rappresentare degnamente OSM Value.

12 — Non conformità e gestione delle violazioni. La violazione di uno dei principi del presente Codice etico costituisce un elemento di non conformità rispetto agli standard OSM Value e viene gestita secondo un approccio progressivo e proporzionato. L'obiettivo primario non è sanzionare il collaboratore, ma correggere il suo comportamento: ogni non conformità rappresenta quindi, prima di tutto, un'occasione di confronto, di chiarimento e di crescita.

Il percorso prevede nell'ordine prima un richiamo formale, poi un intervento di supporto e formazione, e successivamente - dove necessario - misure disciplinari graduali fino alla sospensione temporanea o alla risoluzione definitiva del rapporto di collaborazione nei casi di violazioni reiterate o di particolare gravità.

Codice deontologico dei fornitori

OSM Value riconosce che la qualità, l'affidabilità e la condotta etica dei propri fornitori contribuiscono direttamente alla reputazione del gruppo e alla coerenza tra i valori dichiarati e le pratiche operative. Per questa ragione, l'accesso alla rete di fornitura di OSM Value non è determinato esclusivamente da criteri economici e tecnici, ma anche dalla condivisione di principi etici fondamentali. Ogni fornitore che instaura un rapporto con OSM Value, indipendentemente

dalla natura, dalla durata o dal valore del contratto, è chiamato a conoscere e rispettare i principi contenuti nel presente Codice, che costituisce parte integrante del rapporto contrattuale.

1 — Integrità e correttezza commerciale. Il fornitore si impegna a operare con correttezza, trasparenza e buona fede in ogni fase del rapporto con OSM Value: dalla fase di offerta e negoziazione, all'esecuzione del contratto, fino alla gestione di eventuali contestazioni. È fatto divieto di ricorrere a pratiche commerciali scorrette, dichiarazioni false o fuorvianti, pressioni indebite o qualsiasi forma di condizionamento che alteri la libertà di valutazione e di scelta di OSM Value. Il fornitore si impegna a non offrire, promettere o concedere, direttamente o indirettamente, vantaggi personali di qualsiasi natura a dipendenti, collaboratori o rappresentanti di OSM Value al fine di influenzare decisioni di acquisto o di gestione del rapporto contrattuale.

2 — Riservatezza e protezione delle informazioni. Il fornitore è tenuto a trattare con la massima riservatezza tutte le informazioni, commerciali, organizzative, tecniche o di altro tipo, di cui venga a conoscenza nell'ambito del rapporto con OSM Value. Tale obbligo si estende ai dati relativi ai clienti, ai collaboratori e ai partner del gruppo, e permane anche successivamente alla conclusione del rapporto contrattuale. Il fornitore si impegna a non utilizzare tali informazioni per finalità diverse da quelle strettamente connesse all'esecuzione del proprio incarico, e a non divulgarle a terzi senza esplicita autorizzazione scritta di OSM Value. Il trattamento dei dati personali eventualmente condivisi nell'ambito del rapporto deve avvenire nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati.

3 — Rispetto della legalità e conformità normativa. Il fornitore si impegna a operare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei Paesi in cui svolge la propria attività, con particolare riferimento alla normativa sul lavoro, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alla tutela ambientale e alla prevenzione della corruzione. OSM Value si riserva il diritto di verificare, anche attraverso richiesta di documentazione, la conformità del fornitore agli standard normativi applicabili, e di risolvere il rapporto contrattuale in caso di accertate violazioni.

4 — Tutela dei diritti delle persone. Il fornitore si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei diritti fondamentali delle persone che operano nella propria organizzazione. Sono vietati il lavoro minorile, il lavoro forzato, qualsiasi forma di discriminazione e qualsiasi condotta lesiva della dignità personale. Il fornitore si impegna altresì a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in conformità con le normative applicabili in materia di salute e sicurezza.

5 — Coerenza valoriale e condotta pubblica. Il fornitore è consapevole che il proprio comportamento pubblico, incluse le comunicazioni sui canali digitali e Social media, può riflettersi indirettamente sull'immagine di OSM Value. Per questa ragione, si impegna a evitare condotte, dichiarazioni o associazioni pubbliche che siano manifestamente incompatibili con i valori del presente Codice Etico. OSM Value non richiede ai propri fornitori di condividere integralmente la propria cultura organizzativa, ma si riserva di valutare l'incompatibilità valoriale come elemento rilevante nella gestione e nel rinnovo del rapporto contrattuale.

6 — Sostenibilità e responsabilità ambientale. OSM Value incoraggia i propri fornitori ad adottare pratiche orientate alla sostenibilità ambientale e alla riduzione del proprio impatto ecologico, in coerenza con il percorso che OSM Value stessa si impegna a intraprendere in questa direzione. Pur non essendo al momento previsti requisiti vincolanti in materia, OSM Value si riserva di introdurre progressivamente criteri di sostenibilità ambientale tra gli elementi di valutazione dei propri fornitori, in linea con l'evoluzione delle proprie policy in materia di responsabilità sociale e ambientale.

7 — Segnalazione delle violazioni. Il fornitore che per qualunque ragione venga a conoscenza di comportamenti che ritiene in contrasto con i principi del presente Codice, propri o di altri soggetti coinvolti nel rapporto con OSM Value, è incoraggiato a segnalarli attraverso i canali indicati da OSM Value, con garanzia di riservatezza e senza rischio di ritorsioni. OSM Value si impegna a gestire ogni segnalazione con tempestività e nel rispetto della dignità di tutte le parti coinvolte.

8 — Conseguenze del mancato rispetto. La violazione dei principi del presente Codice, ove accertata, costituisce causa di sospensione o anche di risoluzione del rapporto contrattuale. OSM Value si riserva di valutare la gravità e la reiterazione delle violazioni, adottando un approccio proporzionato, che privilegi, ove possibile, il confronto e la correzione, rispetto alla risoluzione immediata del rapporto. Nei casi di violazioni gravi o che abbiano prodotto danni all'organizzazione, ai suoi collaboratori o alla sua reputazione, OSM Value si riserva di agire nelle competenti sedi legali per il risarcimento dei danni subiti.