

ISO 9001

IATF 16949

ISO 14001

ISO 45001

PROCEDURA P012

CODICE CONDOTTA

<u>Ed.:</u>	<u>Rev.:</u>	<u>Redatto da:</u>	<u>Approvato da:</u>	<u>Data</u>	<u>Descrizione</u>
0	0	L. Platini	R. Maldì	16/07/2021	Emissione
0	1	L. Platini	R. Maldì	16/06/2022	Eliminato paragrafo CSR
0	2	L. Pasini	R. Maldì	10/03/2023	Inserimento "Riservatezza" e eliminazione riferimenti a 231
0	3	E. Maldì	R. Maldì	01/12/2023	Adeguamento normativo Whistleblowing

Sommario

SCOPO	3
CAMPO DI APPLICAZIONE E RIFERIMENTI	3
TERMINI E ABBREVIAZIONI	3
DOCUMENTI E STRUMENTI.....	3
FUNZIONI / REPARTI.....	3
ATTIVITA' E RESPONSABILITA'	3
CONTROLLI	7
SALUTE E SICUREZZA.....	7
AVVERTENZE	7
ALLEGATI	7

SCOPO

Questa procedura ha lo scopo di assicurare che tutti i membri della NIS agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Società e le comunità in cui operiamo.

CAMPO DI APPLICAZIONE E RIFERIMENTI

Il Codice si applica a tutte le parti interessate interne ed esterne alla NIS. Il Codice si applica anche a tutti i collaboratori temporanei e alle altre persone e aziende che agiscono in nome e per conto di NIS ovunque nel mondo. Tutti i soggetti sopra indicati costituiscono complessivamente la nostra “forza lavoro”.

TERMINI E ABBREVIAZIONI

DOCUMENTI E STRUMENTI

Moduli e siti internet

FUNZIONI / REPARTI

NIS si adopera affinché il Codice sia considerato una “best practice” e sia rispettato e applicato a tutte le funzioni / reparti, anche da coloro con cui intrattiene rapporti di business su base duratura, quali: fornitori, clienti, consulenti e agenti.

ATTIVITA' E RESPONSABILITA'

Quali sono le mie responsabilità?

Nei limiti della legislazione locale, tutti i membri della forza lavoro di NIS devono essere consapevoli che con il loro comportamento rappresentano NIS, anche al di fuori dell'orario di lavoro, se agiscono o si può intendere che agiscano in rappresentanza di NIS. La loro condotta si riflette sulla reputazione esterna dell'Azienda e sulla sua cultura interna.

Vogliamo creare un ambiente che promuova i valori e che incoraggi una condotta etica, al fine di creare un contesto di lavoro collaborativo nel quale la dignità di ciascun individuo venga rispettata. Ci aspettiamo che venga rispettato ogni parte del Codice e tutte le leggi e le normative vigenti. Tutti i membri di NIS devono trattare gli altri come si aspettano di essere trattati, compresi i clienti e altri soggetti esterni che intrattengono relazioni di lavoro con l'Azienda.

Tutti i membri e i fornitori di NIS sono responsabili dei beni e delle risorse aziendali, in conformità ai Principi, alle Norme e alle Procedure in vigore. Tutti i membri e i fornitori di NIS sono tenuti a rispettare queste disposizioni, fornendo informazioni precise, tempestive e concrete.

Tutti i membri e i fornitori di NIS sono tenuti ad usare la massima cautela nell'utilizzo di informazioni derivanti dallo svolgimento delle proprie attività ed a non divulgare, usare o comunicare informazioni e/o notizie, dati, documenti, connessi agli atti e alle operazioni proprie della mansione.

Quali sono i principi base della strada dell'integrità?

Gli elementi del sistema di integrità di NIS sono tre:

Principi:

I Principi sono affermazioni generali che esprimono l'impegno di NIS a garantire il rispetto di una corretta condotta aziendale e personale.

Norme:

Le Norme stabiliscono le linee guida per una condotta conforme ai nostri Principi. Esse servono come indirizzo, sono uno strumento per destreggiarsi in situazioni complesse e ottenere i risultati desiderati; sono le regole di base che devono guidare le nostre azioni quotidiane. Tali Norme sono parte integrante del Codice.

Procedure/Codici:

Quando sono necessarie maggiori informazioni, le Procedure spiegano dettagliatamente come agire nel rispetto delle Norme.

La natura di alcuni obiettivi di NIS può rendere necessaria l'applicazione di norme di condotta più specifiche rispetto a quelle previste in questo Codice. In questi casi, possono essere stabilite norme aggiuntive per determinate aree geografiche, settori di business, o attività individuali sotto forma di Procedure specifiche o regole di altro tipo.

Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari?

Ci aspettiamo il meglio dai nostri dipendenti e collaboratori, specialmente in termini di assunzione di responsabilità. Coloro che violano il Codice e la legislazione vigente, o che si comportano in modo contrario allo spirito del Codice, sono soggetti a conseguenze che possono includere l'eventuale estinzione del rapporto di lavoro, così come l'avvio di procedimenti legali. Qualunque violazione del Codice sarà valutata in modo obiettivo ed equo dagli enti competenti che applicheranno le sanzioni disciplinari del caso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, condotte passibili di sanzione disciplinare sono:

- Violare la legge o il Codice sia direttamente che indirettamente
- Essere complice di una violazione della legge o del Codice
- Fornire informazioni false e/o fuorvianti all'Azienda, o negare intenzionalmente informazioni rilevanti in qualunque momento, anche nel corso di un'indagine
- Non supervisionare adeguatamente la condotta delle nostre Persone
- Non agire nei confronti di violazioni, note o presunte, della legge o del Codice
- Ignorare volutamente le informazioni che ricadono nel proprio ambito di responsabilità e che permetterebbero di venire a conoscenza di violazioni note o presunte della legge o del Codice
- Non cooperare o ostacolare le verifiche di Audit Interni, Risorse Umane, Legali o degli altri Enti impegnati negli accertamenti riguardanti una condotta illegale o eticamente scorretta
- Mettere in atto ritorsioni contro chi ha segnalato una condotta illegale o eticamente scorretta
- Formulare intenzionalmente false accuse di condotta illegale o eticamente scorretta

Come valutare il mio comportamento e quello degli altri?

Dati i ritmi e la complessità del contesto lavorativo, ci si potrebbe imbattere in situazioni che sembrano eticamente scorrette. La conoscenza del Codice è fondamentale per guidare le tue azioni quando ti confronti con tali situazioni.

Anche se il Codice contiene una panoramica di condotte ed esempi rilevanti, ci si potrebbe trovare in una situazione concreta particolare per la quale si ritiene che la guida fornita dal Codice non sia sufficientemente chiara o applicabile. Per aiutare a determinare quali azioni siano necessarie, bisogna porsi le seguenti domande:

- Questa attività è legale?
- Quali sono le potenziali conseguenze delle mie azioni?
- L'attività o la condotta è conforme alla lettera o allo spirito del Codice?
- Quest'attività mi fa sentire a disagio?
- Quest'attività potrebbe dare l'impressione di essere impropria?
- Come mi sentirei se non facessi assolutamente nulla?
- Il mio responsabile è al corrente e approva questa attività?

Le violazioni dell'etica, a volte, sono meno evidenti di quanto potremmo aspettarci e potrebbe non risultare chiaro come rispettare il Codice in una situazione particolare, o inusuale. A volte, anche se il Codice è chiaro contiene delle disposizioni che sono in contrasto con la cultura dell'area geografica in cui operiamo. Per indicazioni specifiche su come applicare il Codice, contattare le figure elencate nella Whistleblowing Policy qui di seguito riportata.

WHISTLEBLOWING POLICY (Tutela autori segnalazioni condotte illecite)

Il D.L. 24 del 10/03/2023 prevede un aggiornamento delle procedure a tutela dei cosiddetti “Whistleblowers”, ovvero coloro che segnalano potenziali violazioni del diritto dell’Unione Europea avvenute nel corso della propria attività lavorativa, svolta anche solo temporaneamente presso un ente pubblico e privato.

Nello specifico:

COSA può essere oggetto di segnalazione:

Illeciti civili

Illeciti amministrativi

Illeciti penali

Illeciti contabili

Violazioni del diritto dell’Unione Europea (illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’UE o riguardanti il mercato interno)

Violazioni Privacy secondo il GDPR n. 2016/679

CHI può segnalare:

Lavoratori subordinati

Lavoratori autonomi che svolgono attività presso l’ente privato

Liberi professionisti e consulenti che svolgono attività presso l’ente privato

Volontari e tirocinanti, anche non retribuiti che svolgono attività presso l’ente privato

(per tutti queste figure la tutela si applica anche ai periodi di prova e prima e dopo l’instaurarsi di un rapporto giuridico con l’ente)

COME segnalare:

è possibile segnalare il sospetto illecito in tre modi.

➔ CANALI INTERNI

- M-182 Modulo segnalazioni illeciti 'Whistleblowing' Rev1 barrando la casella “ETICA”, nelle apposite cassette aziendali;
- Segnalazione alla signora Fede Gianotti mediante mail o telefono.
- M-182 Modulo segnalazioni illeciti 'Whistleblowing' Rev1 barrando la casella “PRIVACY”, nelle apposite cassette aziendali;
- Segnalazione alla signora Isabella Tufaro mediante mail o telefono.
- Segnalazione a mezzo informatico su piattaforma dedicata <https://nis.wallbreakers.it/>

➔ CANALI ESTERNI

- Segnalazione sito ANAC

TUTELE PER CHI SEGNALE

Il D.L. 24 del 10/03/2023 prevede tutela per la riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte / citate nella segnalazione, nonché tutela da eventuali ritorsioni, anche solo se tentate o minacciate, rivolte al segnalante.

Le segnalazioni o le denunce possono essere effettuate in forma anonima; tuttavia, è utile comunicare il proprio nome e i dati necessari per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli e informazioni. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive.

INFORMAZIONI RICHIESTE IN FASE DI SEGNALAZIONE:

A seguire un breve esempio delle informazioni che possono essere richieste in fase di segnalazione (da ritenersi un esempio, le domande possono variare lievemente a seconda delle modalità di segnalazione, fare fede ai moduli originali)

1. Descrivi in poche parole la tua segnalazione. *
2. Descrivi la tua segnalazione in dettaglio.
3. Dove sono avvenuti i fatti? *
4. Quando sono avvenuti i fatti? *
5. Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? *
6. Seleziona un'opzione Sono una vittima Sono coinvolto/a nei fatti Sono diretto/a testimone dei fatti in prima persona Mi è stato detto da un diretto testimone É una voce che ho sentito dire in giro
7. Hai delle prove a supporto della tua segnalazione *
8. Seleziona un'opzione Si No
9. Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui? * Seleziona un'opzione Si No
10. Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto? *
11. Vuoi dirci chi sei? Si No Nome * Cognome * Metodo di contatto alternativo * Seleziona un'opzione Preferisco essere contattato esclusivamente tramite questa piattaforma Indirizzo email Numero di telefono Altro

Le ritorsioni verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione, non verranno tollerate. Il Codice proibisce espressamente che i membri della nostra Azienda subiscano ritorsioni, o ricevano un trattamento discriminatorio a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine. Chiunque ponga in essere ritorsioni contro tali soggetti sarà sottoposto a procedimenti disciplinari che potrebbero anche comportare il licenziamento. Nessuno può essere de-mansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o alla partecipazione ad un'indagine riguardante l'applicazione del Codice di Condotta P012.

Se ritieni che tu o qualcuno di tua conoscenza sia una potenziale vittima di ritorsioni per aver segnalato una violazione o per aver partecipato ad un'indagine, ti preghiamo di far sentire la tua voce. Abbiamo bisogno della tua partecipazione per garantire che, nella nostra Azienda, non ci siano ritorsioni.

CONTROLLI

Questa attività è sotto controllo dell'Organismo di Vigilanza (vedi Organigramma)

SALUTE E SICUREZZA

Vedi Organigramma e documenti.

AVVERTENZE

NA

ALLEGATI

NA