

CODICE DI CONDOTTA

1	INTRODUZIONE	2
2	SCOPO	2
3	I PRINCIPI CONDIVISI.....	2
4	INTEGRAZIONE PER IL FORNITORE	4

Il Codice di Condotta rappresenta uno strumento di governance aziendale che identifica i doveri dell'impresa nei confronti degli stakeholder ed obbliga i manager al rispetto dei criteri guida nell'esercizio della loro autorità sia all'interno dell'impresa che nei suoi rapporti esterni.

Il Codice di Condotta comprende un'ampia varietà di argomenti essendo rivolto a tutti gli stakeholder che costituiscono lo scenario operativo in cui si colloca la gestione aziendale nel rapporto impresa-ambiente. Inoltre, è espressione della cultura d'impresa mostrando come da valori e principi di riferimento derivino regole di comportamento verso gli interlocutori aziendali.

Il Codice di Condotta è strettamente legato al Codice Etico poiché i comportamenti da assumere in determinate situazioni dipenderanno direttamente dai principi che l'impresa ha posto a fondamento della sua mission strategica.

Identificazione doc	Autore	Dipartimento	Data	Motivo
NTP-AM-20161101-02 rev. PA1 - Cl. P	Gianluca Maroncelli	Direzione Generale Amm.re Aziendale	01-11-2016	Draft
NTP-AM-20161101-02 rev. A1 - Cl. P	Gianluca Maroncelli	Direzione Generale Amm.re Aziendale	07-11-2016	Definitivo

1 INTRODUZIONE

Gli aspetti del lavoro che ricadono sotto la responsabilità delle imprese sono di importanza globale e inoltre ricoprono un ruolo sempre più importante per la competitività di un'azienda, la sua redditività e in definitiva il valore per gli azionisti. Per garantire una direzione aziendale responsabile in materia di diritti umani fondamentali, diritti dei lavoratori, gestione ambientale e anticorruzione sul posto di lavoro, NTP Nano Tech Projects (in breve "NTP") ha creato il proprio Codice di Condotta quale strumento di governance. Allo scopo della massima condivisione esso è facilmente accessibile attraverso il sito aziendale, inoltre regolari attività di comunicazione e verifica vengono svolte sul tema con i dipendenti e gli altri stakeholders coinvolti nel processo aziendale.

Il Codice di Condotta formulato si fonda sul "Patto Globale" (Global Compact) delle Nazioni Unite, un'iniziativa internazionale sostenuta da imprese di tutto il mondo per garantire trasparenza nelle materie suddette.

2 SCOPO

Il Codice di Condotta si applica a livello globale nei settori di ricerca e sviluppo, produzione, fornitura e assistenza dei prodotti e servizi allo scopo di tutelare i diritti umani, promuovere condizioni di impiego e di lavoro eque e sicure, una gestione responsabile degli aspetti ambientali e standard etici elevati.

Oltre a rispettare leggi, regolamenti e standard di tutti i paesi di riferimento in cui NTP potrebbe operare, le unità e gli impiegati dell'azienda devono agire nel rispetto del Codice di Condotta anche qualora ciò comporti l'osservanza di standard più elevati rispetto a quelli richiesti da leggi e regolamenti nazionali.

NTP esige che i fornitori e loro subappaltatori si attengano al Codice di Condotta o a standard simili e che acconsentano alla verifica di tale conformità fornendo informazioni e accesso alle proprie sedi lavorative.

NTP si impegna a coinvolgere i propri fornitori al fine di garantire miglioramenti continui e misurabili nel tempo.

NTP condivide l'iniziativa del Patto Globale (Global Compact) delle Nazioni Unite. Al fine di rendere tale impegno trasparente per impiegati, fornitori, clienti e altre parti interessate, il Codice di Condotta è reso pubblico sul sito aziendale ed è stato fondato sui dieci principi del Patto Globale relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione¹.

3 I PRINCIPI CONDIVISI

NTP e i suoi dipendenti sono vincolati dalla legge. Il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi. Inoltre, i dipendenti dovranno rispettare le norme e i regolamenti interni così come richiesto

¹ I dieci principi del Patto Globale (Global Compact) delle Nazioni Unite sono basati su:

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo e Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

www.unglobalcompact.org - <http://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/i-dieci-principi/introduzione.html>

dalle circostanze. Queste norme interne sono specifiche dell'azienda e possono prevedere obblighi più severi di quelli stabiliti dalla legge stessa.

DIRITTI UMANI

NTP sostiene e rispetta i diritti umani internazionalmente riconosciuti. Garantisce di non essere complice di abusi dei diritti umani.

DIRITTI DEI LAVORATORI

Libertà di associazione

Nella misura in cui le leggi lo consentono, tutti i dipendenti sono liberi di creare, iscriversi o non iscriversi a sindacati o organizzazioni di rappresentanza esterne equivalenti ai fini della contrattazione collettiva.

Lavoro forzato

Non sono utilizzate forme di lavoro forzato, obbligatorio o coatto e i dipendenti sono liberi di lasciare il loro impiego con un ragionevole preavviso come previsto dal contratto o dalla legislazione nazionale. Ai dipendenti non è richiesto il deposito di somme di denaro o documenti di identità presso il loro datore di lavoro.

Condizioni di impiego

I dipendenti sono consapevoli delle proprie condizioni di impiego. Retribuzioni e condizioni sono eque e ragionevoli, e garantiscono come minimo il rispetto di leggi nazionali o norme di settore se migliorative. Gli orari di lavoro rispettano le leggi nazionali e non sono eccessivi.

Lavoro minorile

Nessuno può essere assunto al di sotto dell'età minima legale per l'ammissione al lavoro. Per età minima si intende l'età del termine dell'istruzione obbligatoria, in ogni caso non inferiore ai 15 anni (o non meno di 14 anni nei paesi in cui le istituzioni scolastiche non sono sufficientemente sviluppate), come stabilito dall'Articolo 2, punto 4 della Convenzione 138 dell'OIL sull'età minima.

I minori non possono essere impiegati per un lavoro rischioso o un lavoro non coerente con il suo sviluppo personale. Per minore si intende una persona di età inferiore ai 18 anni, come stabilito nell'Articolo 1 della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. Lo sviluppo personale include la salute del minore o il suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale, come riportato nell'Articolo 32 della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.

In caso di impiego di un minore, gli interessi primari del minore devono essere la considerazione preminente. Politiche e programmi a sostegno di qualsiasi minore che svolga lavoro minorile sono condivise, promosse e sviluppate.

Eliminazione delle discriminazioni

I dipendenti devono essere trattati con rispetto e dignità. Le punizioni corporali, gli abusi fisici o verbali o altre forme illegali di molestie e di minacce o intimidazioni sono proibite.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione fondata su parzialità o pregiudizio quale la discriminazione per razza, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza, familiari a carico, religione, opinione politica, nazionalità, origine etnica, estrazione sociale, condizione sociale, stato indigeno, disabilità, età, iscrizione a sindacato o per qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge locale, ove esistente.

I dipendenti con stessa qualifica, esperienza e rendimento hanno diritto alla parità retributiva in base ai parametri di riferimento.

Condizioni lavorative

Ai dipendenti viene fornito un ambiente di lavoro sano e sicuro, e ove previsto strutture abitative, in conformità con la normativa internazionale e le leggi nazionali.

I dipendenti riceveranno informazioni appropriate in materia di salute e sicurezza oltre a una formazione adeguata. La sicurezza sul lavoro include ad esempio uscite non bloccate e chiaramente segnalate, uscite di emergenza e procedure di evacuazione per ogni piano, allarme antincendio e prove di evacuazione regolarmente verificati, equipaggiamento di pronto soccorso, manipolazione, marcatura ed etichettatura sicura e corretta di sostanze chimiche, macchinari e processi lavorativi. Il luogo di lavoro e laddove esistenti le strutture abitative hanno livelli acustici e termici tollerabili, ventilazione adeguata, illuminazione sufficiente, servizi igienici puliti, acqua potabile e, ove previsto, strutture igieniche per la conservazione dei cibi.

AMBIENTE

Le risorse esauribili devono essere utilizzate con attenzione e responsabilità. Si incentivano pratiche operative mirate alla riduzione dell'impatto ambientale associato alle attività lavorative. Si supporta lo sviluppo innovativo di prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali.

ANTICORRUZIONE

Non è tollerata alcuna forma di corruzione o estorsione, comprese le offerte di pagamento improprie da o verso dipendenti o organizzazioni.

4 INTEGRAZIONE PER IL FORNITORE

Il Codice di Condotta si applica a tutte le attività di NTP e a tutte le parti che intervengono nella produzione, nei servizi e in altre attività aziendali ("Fornitore").

CONFORMITÀ

NTP esige che il Fornitore e le rispettive imprese in subappalto si attengano al Codice di Condotta che potrebbe prevedere standard più elevati rispetto a quelli stabiliti dalle leggi nazionali.

Su richiesta, il Fornitore - attraverso il rilascio di informazioni e/o autorizzando l'accesso ai propri locali da parte di NTP o suoi rappresentanti - deve dimostrare, in modo ragionevolmente soddisfacente per NTP, che il Fornitore e i rispettivi subappaltatori operino nel rispetto del Codice di Condotta.

OBBLIGO DI INFORMAZIONE

È responsabilità del Fornitore garantire che i suoi dipendenti e subappaltatori siano informati in merito al Codice di Condotta e lo rispettino.

Il Codice di Condotta può includere, a seconda del caso, requisiti specifici per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e in materia di ambiente.