

# CODICE ETICO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>SCOPO .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>AGIRE DA PARTNER AFFIDABILE.....</b>	<b>2</b>
3.1	I PRINCIPI GUIDA DI NTP .....	2
3.2	L'OBBLIGO DI RISPETTARE IL CODICE ETICO .....	3
3.3	SEGNALAZIONI DI EVENTUALI PREOCCUPAZIONI .....	4
<b>4.</b>	<b>OPERARE IN MODO RESPONSABILE.....</b>	<b>5</b>
4.1	OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ .....	5
4.2	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....	5
4.3	SALUTE E SICUREZZA .....	6
4.4	IMPEGNO VERSO LO SVILUPPO SOSTENIBILE .....	6
4.5	CODICE DI CONDOTTA.....	6
<b>5.</b>	<b>OGNI AZIONE HA IL SUO PESO .....</b>	<b>7</b>
5.1	RISPETTO DI NORME, LEGGI E REGOLAMENTI.....	7
5.2	COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI FINANZIARIE .....	7
5.3	GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE .....	8
5.4	TUTELA E USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI.....	9
5.5	TUTELA DELLE INFORMAZIONI .....	10
<b>6.</b>	<b>SISTEMA DI CONTROLLO .....</b>	<b>12</b>
6.2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....	12
6.3	VIGILANZA .....	12
6.4	SEGNALAZIONI .....	12
6.5	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO .....	13

Il Codice Etico definisce un complesso di norme etiche e sociali alle quali l'azienda nel suo complesso si deve attenere. Esso si rivela inoltre come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti entro l'azienda e tra aziende.

L'introduzione dell'etica nei processi aziendali è senz'altro un fattore chiave per lo sviluppo della qualità e della competitività aziendale in quanto tende a catalizzare la crescita in regime di equilibrio, inoltre introduce un importante effetto di modulazione positiva nei confronti di alcuni aspetti di rischio connessi all'innovazione tecnico-scientifica e a possibili comportamenti indotti.

In un'azienda il Codice Etico e il Codice di Condotta sono strettamente legati poiché i comportamenti da assumere in determinate situazioni dipenderanno direttamente dai principi che l'impresa ha posto a fondamento della sua mission strategica. Talvolta i due codici sono inglobati in uno stesso documento.

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

## 1 INTRODUZIONE

Il Codice Etico aziendale è struttura portante di un'azienda, è lo strumento che contribuisce a mantenere la reputazione di **partner affidabile, operare in modo responsabile** e ricordare che **ogni azione porta con sé del valore e delle conseguenze.**

Questo set di istruzioni rappresenta dunque le fondamenta del modo di agire di NTP Nano Tech Projects (in breve "NTP") e fornisce una guida su come conservare al meglio la fiducia e la credibilità presso i clienti, partner, dipendenti, azionisti e gli altri soggetti interessati. Allo scopo della massima condivisione tale documento 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.

Una necessaria distinzione va fatta tra Codice di Condotta e Codice Etico: il primo, detto anche *rules-based*, è rivolto alla soluzione di ogni possibile situazione e serve a delineare le strategie di risposta, ovvero i comportamenti, da attuare in relazione all'insorgere di specifici problemi; il secondo, detto *value-based*, invece, fornisce l'insieme di principi etici e valori aziendali.

Quindi il Codice Etico e il Codice di Condotta camminano assieme poiché i principi che l'impresa ha posto a fondamento della sua mission strategica condizioneranno profondamente i comportamenti da assumere in determinate situazioni.

NTP opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione.

Operare con integrità significa agire adeguatamente rispettando le leggi, le normative vigenti e le regole imposte con le policy e le raccomandazioni, con le procedure aziendali e con il presente Codice Etico.

## 2 SCOPO

Lo scopo del Codice Etico è quello di definire con chiarezza l'insieme di principi e dei valori che NTP condivide e fa propri e i conseguenti comportamenti attesi (Condotta) dai propri dipendenti, amministratori, collaboratori e, più in generale, da chiunque operi in favore o a nome di NTP.

Il Codice Etico 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.

## 3 AGIRE DA PARTNER AFFIDABILE

### 3.1 I principi guida di NTP

Integrità, trasparenza e responsabilità caratterizzano il modo in cui conduciamo la nostra attività. Lavorare con un forte senso di integrità è essenziale per mantenere la nostra credibilità e la fiducia dei nostri clienti, partner, dipendenti, azionisti ed altri

soggetti interessati. Questi sentimenti di fiducia e credibilità richiedono trasparenza riguardo al nostro modo di operare, nonché la riservatezza necessaria a tutelare i beni aziendali e la privacy di ogni singola persona.

La creazione di un clima di trasparenza nello svolgimento di qualsiasi attività è una massima priorità per tutti noi. Il Codice Etico aziendale rappresenta il nostro impegno ad operare con franchezza e sincerità nelle nostre relazioni e comunicazioni verso l'esterno. Ci attendiamo pertanto che l'azienda venga gestita, vissuta e percepita secondo i principi stabiliti in questo Codice. Ciascuno di noi, dai membri del Consiglio di Amministrazione al Management e a ogni singola persona che lavora per NTP, è tenuto a rispettarli.

Il Codice Etico aziendale rispecchia anche l'impegno di NTP ad assumere condotte responsabili, fra queste:

- Agire come membri responsabili della società civile
- Rispettare i diritti umani attraverso una corretta gestione aziendale
- Garantire salute e sicurezza
- Incoraggiare uno sviluppo sostenibile
- Sostenere i principi del Patto Globale dell'ONU così come indicati nel Codice di Condotta.

Il Codice contiene anche norme rivolte a chiunque esegua lavori per NTP, sotto la direzione di quest'ultima oppure presso le sue sedi, che si tratti di un dipendente NTP, di un subappaltatore o di un contraente privato. Tali norme includono:

- Accertare la costante conformità alle leggi, alle norme ed ai regolamenti applicabili
- Fornire informazioni complete, equilibrate, accurate, puntuali e comprensibili nei rendiconti finanziari e nelle altre comunicazioni pubbliche
- Gestire adeguatamente i conflitti di interessi
- Proteggere e utilizzare correttamente i beni aziendali
- Tutelare le informazioni riservate.

### 3.2 L'obbligo di rispettare il Codice Etico

Chiunque lavori per NTP è tenuto a consultare il Codice, a sostenere e agire in linea con gli impegni aziendali in esso stabiliti e a rispettare le norme pertinenti ivi contenute e qualsiasi legge applicabile. Inoltre, dobbiamo tutti osservare le politiche, le direttive e le istruzioni della Società, oltre che le direttive e le istruzioni locali. In caso contrario, si può incorrere in misure disciplinari, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro e/o responsabilità civili e penali.

Poniamo ulteriori responsabilità a carico dei dirigenti, i quali, con le loro azioni e i loro atteggiamenti, devono dimostrare l'importanza del rispetto delle regole. **Guidare attraverso l'esempio** è essenziale, così com'è cruciale la disponibilità verso chi deve affrontare problemi o vuole segnalare possibili violazioni.

I dirigenti devono accertarsi che questo Codice venga rispettato e applicato all'interno delle rispettive organizzazioni, e non devono sottovalutare o trascurare eventuali comportamenti illeciti.

### 3.3 Segnalazioni di eventuali preoccupazioni

Persone che lavorano per NTP – Le persone che lavorano sotto la direzione di NTP o presso le sue sedi sono incoraggiate a segnalare, ai propri responsabili o secondo le procedure stabilite localmente, qualsiasi condotta da esse ritenuta, in buona fede, una violazione delle norme o del Codice Etico aziendale. Se il superiore interessato è coinvolto nella vicenda o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, i dipendenti devono segnalare il caso ad un dirigente di grado superiore o secondo le procedure stabilite in sede locale.

Fornitori, clienti e altri soggetti - Fornitori, clienti e altri partner che collaborano con NTP possono segnalare presunte violazioni delle norme o del Codice Etico aziendale al responsabile operativo locale o secondo le procedure stabilite localmente.

I manager sono tenuti ad affrontare con serietà le situazioni segnalate e ad adoperarsi per assicurare una soluzione soddisfacente in linea con l'etica, i valori e le procedure aziendali, nonché con i dettami delle leggi e dei regolamenti locali. NTP non consentirà alcuna discriminazione o rappresaglia nei confronti di chi abbia in buona fede segnalato presunte violazioni.

## 4. OPERARE IN MODO RESPONSABILE

Chiunque lavori per NTP è tenuto ad affrontare con professionalità qualsiasi problematica connessa con la responsabilità aziendale, compresi diritti umani, salute e sicurezza e tematiche ambientali, nonché a tenere conto durante il proprio lavoro quotidiano dell'impegno assunto dall'azienda a favore di un modo di operare responsabile e corretto.

### 4.1 Obblighi e responsabilità verso la comunità

Pensiamo che la ricerca e lo sviluppo nel campo della biomedicina costituiscano un'esigenza fondamentale per il bene di ogni essere umano e che siano in grado di contribuire al benessere fisico e psicologico, alla prosperità economica e all'uguaglianza sociale, e di fornire soluzioni a molte sfide associate allo sviluppo sostenibile. Ci adoperiamo per far sì che la nostra tecnologia sia un bene per il mondo, e per ridurre al minimo eventuali effetti negativi. Siamo inoltre fermamente convinti che tecnologie quali la nostra favoriscano una maggiore equità e una maggiore cura dell'individuo, rafforzino molti diritti umani fondamentali, come il diritto alla salute e all'educazione, in generale il diritto alla vita.

Per noi è fondamentale comportarsi in maniera responsabile dal punto di vista sociale ed etico, e pertanto ci sforziamo di agire come membri responsabili delle comunità in cui operiamo. Abbiamo a cuore le persone che partecipano alla produzione ed al sostegno dei nostri prodotti e servizi in tutto il mondo e, più in generale, tutti coloro che utilizzano le soluzioni migliorative nel campo medicale. NTP è convinta sostenitrice dei 10 principi del Patto Globale dell'ONU, nei quali vengono affrontati temi come i diritti umani, le norme in materia di lavoro, la gestione ambientale e la lotta alla corruzione. Tali principi sono alla base del nostro approccio a favore di un modo di operare responsabile. È importante che il nome e il marchio NTP siano sempre associati al rispetto per i diritti umani, a condizioni di lavoro eque e sicure e a prassi commerciali compatibili con l'ambiente e l'etica.

### 4.2 Rispetto dei diritti umani

NTP rispetta tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, incluse la Carta internazionale dei diritti dell'uomo e la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali sul luogo di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro, in cui si affrontano questioni come la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, il lavoro coatto, il lavoro minorile e la non discriminazione.

Rispettiamo le Linee Guida ONU su Imprese e Diritti Umani in tutti i nostri settori di attività, verificiamo che al nostro interno non vi sia alcuna corresponsabilità riguardo ad eventuali abusi di tali diritti umani. In ogni circostanza cerchiamo di adempiere ai principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, anche in presenza di requisiti contrastanti.

Siamo consapevoli delle specifiche sfide poste da particolari questioni, tra cui il diritto alla salute, alla libertà di espressione e il diritto alla privacy. Per questo motivo, ci adoperiamo attivamente per garantire questi diritti e ridurre al minimo i potenziali rischi connessi. L'accesso facile al servizio (anche da remoto), la privacy e la sicurezza sono componenti essenziali dei prodotti e dei servizi forniti da NTP, che organizza i propri processi produttivi e commerciali in modo da garantire il rispetto dei diritti umani durante l'erogazione dei servizi.

### 4.3 Salute e sicurezza

NTP sostiene anche la cultura a favore della salute e della sicurezza sul lavoro, incentivando la consapevolezza, la prevenzione e l'attenzione. Nel corso delle nostre attività quotidiane, collaboriamo con clienti, fornitori e altri soggetti interessati per offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro. Il nostro impegno può essere dimostrato attraverso un sistema di controlli di gestione documentati e mediante l'adozione di ogni provvedimento necessario. Applicando tali controlli ci comportiamo come datori di lavoro responsabili in quanto impegnati a tutelare la vita e la salute di chiunque lavori per NTP e a proteggere sia gli interessi commerciali e l'immagine di NTP sia i nostri clienti.

### 4.4 Impegno verso lo sviluppo sostenibile

NTP è attenta allo sviluppo sostenibile della società civile, ovvero uno sviluppo che risponda alle esigenze del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare le proprie necessità. Per la nostra azienda, la sostenibilità corrisponde ad equità sociale di lungo periodo, prosperità economica e migliori prestazioni in campo ambientale. NTP si adopera per sviluppare, produrre e offrire soluzioni, prodotti e servizi caratterizzati da prestazioni di elevata sostenibilità.

Lavoriamo costantemente per ridurre gli effetti negativi delle nostre attività e ottimizzare gli effetti positivi delle nostre tecnologie allo scopo di consentire lo sviluppo sostenibile della società. Provvediamo ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza sulla sostenibilità tra i nostri dipendenti e a interagire proattivamente con i soggetti interessati in attività aventi un impatto sociale, ambientale ed economico positivo sulle persone, sulle attività commerciali e sulla società. Inoltre, coinvolgiamo i nostri fornitori per garantire standard di sostenibilità adeguati nella nostra catena di fornitura.

Nel 2015 NTP è stata riconosciuta in Italia come prima startup innovativa a vocazione sociale in linea con le Linee Guida del Ministero.

### 4.5 Codice di Condotta

Al fine di rispettare i diritti umani e promuovere condizioni di occupazione eque, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la gestione responsabile delle problematiche ambientali ed elevati standard etici, il nostro Codice di Condotta si fonda sui principi del Patto Globale dell'ONU e deve essere applicato in ogni ambito aziendale, incluse la produzione, la ricerca e sviluppo, le forniture e le attività di supporto dei prodotti e servizi di NTP ovunque.

NTP rilascia un documento dedicato sul Codice di Condotta aziendale.

## 5. OGNI AZIONE HA IL SUO PESO

### 5.1 Rispetto di norme, leggi e regolamenti

NTP si attiene a ogni norma e regolamento applicabile alla propria attività, in particolare con riferimento al D.Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e alle leggi su Privacy e Sicurezza sul lavoro. Chiunque esegue lavori per NTP potrebbe imbattersi in varie problematiche legali. Eventuali violazioni di qualsiasi norma o regolamento applicabile producono gravi conseguenze sia per NTP che per le persone coinvolte. Pertanto, i dipendenti sono tenuti a conoscere e osservare ogni norma e regolamento pertinente, inclusi quelli elencati di seguito.

In aggiunta agli aspetti normati dalla Giurisprudenza, NTP fornisce e divulga policy e direttive interne, quali il Codice Etico, per ciò che concerne i comportamenti da assumere nell'ambito lavorativo a cui devono attenersi i propri rappresentanti.

Operazioni internazionali – La nostra partecipazione ad operazioni internazionali è soggetta a leggi e regolamenti specifici. Chiunque partecipi a transazioni commerciali di ambito internazionale deve conoscere e osservare tutte le norme e i regolamenti nazionali ed esteri applicabili, ad esempio le norme che regolamentano le esportazioni e le importazioni, le disposizioni anti-boicottaggio, gli embarghi commerciali e le sanzioni in vigore.

Concorrenza leale – NTP si impegna nel promuovere la concorrenza leale, elemento imprescindibile per lo sviluppo del commercio e per l'innovazione. Chiunque lavori per NTP deve concorrere sul libero mercato nella maniera più energica e costruttiva possibile, pur attenendosi alle norme antitrust vigenti in nei vari paesi. Ogni problematica connessa con le norme antitrust deve essere trattata d'intesa con la funzione legale e amministrativa della società, la quale è responsabile della gestione e del coordinamento di tali questioni internamente e in relazione a organi giudiziari o altre autorità.

Contabilità e comunicazioni finanziarie – NTP è tenuta ad applicare principi e criteri contabili rigorosi, a fornire informazioni finanziarie esatte e complete e a mantenere controlli e processi interni idonei ad assicurare che la contabilità e le comunicazioni finanziarie siano conformi a quanto previsto dalle norme, dai regolamenti e dai requisiti applicabili. Ogni dipendente deve appoggiare gli sforzi dell'azienda in tale ambito.

Privacy - NTP si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni personali, come quelle che riguardano dipendenti, partner, lavoratori esterni, clienti e utenti finali. NTP è tenuta a osservare qualsiasi norma in materia di tutela delle informazioni personali. Qualora le mansioni di un dipendente prevedano l'accesso a o il trattamento di informazioni personali, questi deve conoscere e rispettare ogni requisito giuridico e contrattuale. NTP rilascia una Linea Guida interna per la protezione dei dati personali.

### 5.2 Comunicazioni e informazioni finanziarie

E' importante che ciascun dipendente di NTP abbia una buona comprensione dell'andamento operativo e finanziario dell'azienda ed eventualmente della propria unità e possa così contribuire a migliorarlo. Tuttavia ciò deve essere conforme alla politica aziendale riguardante la divulgazione di informazioni finanziarie essendo dati critici per la società stessa. NTP è sensibile al tema e definisce il modo in cui chiunque

lavori per essa deve gestire notizie che potrebbero influire sul valore dell'azienda. Osservazioni specifiche sull'andamento finanziario e sulle prospettive possono essere espresse a terzi soltanto da persone deputate in azienda debitamente autorizzate.

Ogni persona impegnata nella comunicazione finanziaria è tenuta a fornire sempre informazioni complete, equilibrate, esatte, puntuali e comprensibili nelle relazioni e nei documenti presentati o depositati da NTP presso le varie autorità ed amministrazioni dello Stato o redatti per altre comunicazioni pubbliche. I portavoce autorizzati, in accordo con i responsabili della Comunicazione, hanno il compito di rappresentare l'azienda all'esterno e possono fare commenti su prestazioni finanziarie, questioni sensibili a livello strategico o informazioni riservate relative ai clienti.

### 5.3 Gestione dei conflitti di interesse

Le decisioni adottate dalla nostra azienda si basano sui migliori interessi della stessa azienda e non su considerazioni o rapporti personali. Se qualcosa interferisce con o condiziona l'indipendenza di giudizio che dobbiamo esercitare nell'interesse di NTP, sorge un conflitto d'interessi. Dobbiamo evitare situazioni in cui il nostro interesse personale possa essere in conflitto, o anche solo sembrarlo, con gli interessi dell'azienda. Ecco alcuni esempi di situazioni a cui prestare particolare attenzione:

Opportunità economiche – È vietato sfruttare opportunità economiche identificate durante lo svolgimento delle proprie mansioni in NTP ove ciò possa risultare contrario agli interessi dell'azienda. È altresì proibito sfruttare per proprio tornaconto beni od informazioni di proprietà di NTP o la propria posizione all'interno dell'azienda.

Altri impieghi – I dipendenti non possono ricoprire impieghi esterni a NTP, anche non remunerati, che nuocciano o possano nuocere allo svolgimento del proprio lavoro per NTP, oppure che generino o possano generare conflitti d'interessi. Ai dipendenti NTP non è consentito occuparsi di affari economici esterni che tolgano tempo ed attenzione alle proprie mansioni presso NTP o che richiedano lavoro durante l'orario NTP. Per evitare potenziali conflitti d'interessi, i dipendenti NTP devono rifiutare incarichi offerti da altre aziende del settore in cui opera NTP o da qualsiasi fornitore, appaltatore, agente, cliente o concorrente di NTP.

Appartenenza a consigli d'amministrazione e ad altre organizzazioni – Ai dipendenti NTP non è consentito far parte di un consiglio d'amministrazione o simile organo direttivo di un'impresa o di un ente statale qualora ne consegua un conflitto d'interessi. È vietato accettare incarichi del genere senza previo benestare del proprio superiore. Tale benestare non è necessario per far parte del consiglio d'amministrazione di un'organizzazione senza scopo di lucro o a servizio della comunità, purché non sussista un potenziale conflitto d'interessi con NTP.

Attività politiche – NTP non contribuisce, non versa denaro e non dà il proprio sostegno, né direttamente né indirettamente, a partiti, comitati politici o singoli politici. È proibito offrire contributi politici a nome di NTP oppure utilizzando fondi o risorse aziendali.

Doni, benefici, rimborsi, intrattenimenti – È vietato offrire a terzi o accettare da terzi doni, benefici, rimborsi ed occasioni di intrattenimento che costituirebbero una violazione delle leggi o che potrebbero influenzare o sembrare influenzare il giudizio professionale durante lo svolgimento del proprio lavoro o delle proprie mansioni presso NTP o terzi.

Bustarelle, tangenti, ecc. – È proibito chiedere o accettare, offrire o dare, direttamente o indirettamente, bustarelle, tangenti e qualsiasi altro tipo di beneficio illecito o contrario all'etica, a dipendenti o ad altri rappresentanti o collaboratori di

NTP o di terzi. Qualsiasi offerta o proposta del genere deve essere immediatamente segnalata alla funzione legale in azienda.

Segnalazione di conflitti d'interessi – NTP impone ai dipendenti di segnalare situazioni od operazioni per le quali sia ragionevole prevedere l'insorgere di un conflitto d'interessi. Se un dipendente pensa di essere coinvolto in un'operazione o in un rapporto che comporta un conflitto d'interessi, oppure in una situazione che altri potrebbero ragionevolmente percepire come un conflitto d'interessi, è tenuto a segnalare la circostanza al proprio superiore o al responsabile legale. Il superiore e la funzione legale collaboreranno con il dipendente per accertare se si tratti effettivamente di un conflitto d'interessi e, in caso affermativo, quale sia il modo migliore di risolverlo. Sebbene operazioni e rapporti che presentano conflitti d'interessi non siano automaticamente vietati, alcuni di essi potrebbero essere inopportuni; inoltre, per determinate persone, ad esempio i massimi dirigenti, tali operazioni o rapporti potrebbero richiedere il benessere del Consiglio d'Amministrazione o degli azionisti.

#### 5.4 Tutela e uso corretto dei beni aziendali

NTP possiede beni di varia natura, compresi quelli tangibili, le informazioni di proprietà e i beni di natura intellettuale. Ciascun dipendente è tenuto a tutelare quelli affidatigli e a contribuire a tutelare tutti i beni di NTP in generale. Per poterlo fare, bisogna conoscere e comprendere le direttive aziendali in materia di sicurezza. Occorre stare sempre attenti e, appena se ne viene a conoscenza, segnalare al proprio superiore o al responsabile della Sicurezza ogni eventuale perdita o rischio di perdita di beni dell'azienda. L'impiego nei luoghi di lavoro di dispositivi e strumenti personali o di terzi, comunque non nella disponibilità diretta di NTP, non è consentito, se non previa specifica autorizzazione aziendale. Di seguito riportiamo alcune regole da seguire nel trattamento interno ed esterno delle informazioni, dei sistemi di comunicazione e dei beni intellettuali:

Beni di natura intellettuale – Sono di vario genere e comprendono, fra l'altro, programmi software, documentazione tecnica e invenzioni. Alcuni sono o potrebbero essere soggetti a tutela particolare sotto forma di diritti d'autore, di brevetto, di marchio, ecc. Quelli intellettuali sono beni del massimo valore per NTP e devono essere trattati con la dovuta cura. I dipendenti sono tenuti a seguire le istruzioni in merito e, se hanno dubbi, a chiedere chiarimenti su come agire per proteggere questi beni preziosi. I beni di natura intellettuale creati dai dipendenti NTP nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti a NTP a norma di legge e/o del contratto di assunzione o altro eventuale accordo, ferme restando le eccezioni previste da accordi specifici, leggi e convenzioni internazionali.

Utilizzo delle risorse IT aziendali – Le risorse IT di NTP, compresi i sistemi di comunicazione e i collegamenti a Internet, devono essere utilizzate per svolgere attività aziendali o per altri fini strumentali, autorizzati dalla propria direzione aziendale o dagli opportuni documenti d'orientamento aziendali. Tali documenti o la direzione aziendale competente possono autorizzare i dipendenti ad accedere alle risorse IT dell'azienda tramite dispositivi e supporti di memorizzazione non forniti da NTP. Nei limiti consentiti dalla legge applicabile, l'accesso all'ambiente IT dell'azienda da qualsiasi dispositivo o supporto di memorizzazione (che sia o meno fornito da NTP) può essere sottoposto a controllo per verificare eventuali software installati, dispositivi di archiviazione USB, firewall, informazioni correlate con l'amministratore, connessioni di rete aggiuntive, dati crittografati, programmi antivirus, componenti e software nocivi, ecc. Al fine di tutelare le attività di NTP e individuare qualsiasi utilizzo improprio delle sue risorse IT, ai dipendenti può essere richiesto di consentire la verifica di ogni eventuale dispositivo o supporto di memorizzazione utilizzato per accedere alle risorse IT o archiviare le informazioni di NTP. Tale richiesta può essere

avanzata esclusivamente da una funzione di sicurezza autorizzata e in conformità alle procedure applicabili. Gli usi impropri delle risorse IT di NTP comprendono: elaborazione, trasmissione, recupero, accesso, visualizzazione, archiviazione, stampa e qualsiasi altra modalità di diffusione di materiali e dati fraudolenti, vessatori, minacciosi, illegali, di tipo razziale o sessuale, osceni, intimidatori, diffamatori o comunque non congrui ad un ambiente professionale. Al termine del rapporto lavorativo con NTP si devono restituire tutti i beni di proprietà dell'azienda, compresi documenti e supporti contenenti informazioni proprietarie di NTP. L'ex dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà dell'azienda anche dopo il termine del rapporto lavorativo.

## 5.5 Tutela delle informazioni

Si tratta della tutela delle informazioni riservate e proprietarie sia di NTP che dei clienti, partner e fornitori.

Chi lavora per NTP ha accesso ad informazioni di proprietà dell'azienda e talvolta anche a quelle di terzi. Tali informazioni possono comprendere dati finanziari, programmi industriali, informazioni tecniche, informazioni sui dipendenti e sui clienti, e dati di altro genere. L'accesso, l'uso e la divulgazione senza autorizzazione di tali informazioni potrebbero danneggiare NTP o il soggetto terzo, pertanto ai dipendenti è consentito accedervi, utilizzarle o divulgarle solo con la debita autorizzazione.

Inoltre, l'accesso, l'uso e la divulgazione non autorizzati possono costituire una violazione delle leggi, incluse quelle sulla protezione dei dati personali. Se hanno dubbi riguardo a tali autorizzazioni, i dipendenti devono chiedere istruzioni al proprio superiore o al responsabile della Sicurezza di NTP.

NTP rilascia una Linea Guida interna per la protezione dei dati critici per il proprio business e per la gestione degli incidenti.

A scopo esemplificativo di seguito sono riportate alcune regole che aiutano a tutelare le informazioni riservate di NTP e quelle dei suoi clienti, partner e fornitori:

1. Non divulgare a nessuno informazioni che NTP non abbia reso di pubblico dominio, fatta eccezione per
  - (i) le persone che lavorano per NTP e che, per svolgere le proprie mansioni, devono accedere a tali informazioni e hanno giustificati motivi per venirne a conoscenza,
  - (ii) qualunque altra persona autorizzata da NTP a ricevere le informazioni; o
  - (iii) persone alle quali i dipendenti devono trasmettere queste informazioni in quanto previsto dalle loro rispettive mansioni.
2. Non accedere, né duplicare, riprodurre o fare uso, direttamente o indirettamente, di informazioni riservate se non nel contesto delle proprie mansioni e responsabilità per NTP. Al termine del rapporto lavorativo con NTP ogni eventuale autorizzazione ad accedere o utilizzare informazioni riservate decade e qualsiasi informazione in possesso del dipendente deve essere restituita o eliminata.
3. Qualora si venga a conoscenza di un uso o trattamento illecito di informazioni riservate, segnalare tempestivamente il fatto al proprio superiore e collaborare pienamente con NTP per tutelare tali informazioni.
4. Non archiviare informazioni riservate su computer, supporti di memorizzazione o altri dispositivi privati senza l'autorizzazione di NTP. È possibile utilizzare servizi cloud di terzi o altri servizi di hosting online per archiviare informazioni riservate

soltanto se sono stati approvati a tale scopo dal responsabile della Sicurezza di NTP.

5. Le autorizzazioni e gli accessi accordati alle persone che lavorano per NTP possono essere utilizzati esclusivamente secondo le modalità per cui sono stati previsti. Non è consentito in alcun caso comunicare o fornire password, codici pin o informazioni simili a persone non autorizzate affinché ne facciano uso.

## 6. SISTEMA DI CONTROLLO

E' politica di NTP diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza delle proprie responsabilità e dell'esistenza dei controlli, dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per i controlli interni s'intendono tutti gli strumenti utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività, fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

### 6.2 Comunicazione e formazione

NTP si impegna ad assicurare la massima diffusione del Codice etico presso tutti i portatori d'interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, NTP predispone piani di comunicazione e formazione. La formazione può essere differenziata secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

### 6.3 Vigilanza

NTP attraverso il management che funge da organo di vigilanza si impegna a:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico attraverso verifiche e raccolta di segnalazioni da portatori d'interessi interni ed esterni
- trasmettere al management aziendale la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni del Codice Etico
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta
- esprimere pareri su revisioni delle procedure più rilevanti per garantire la coerenza con i principi del Codice Etico
- proporre, ove necessario, revisioni del Codice Etico.

### 6.4 Segnalazioni

Tutti i portatori d'interessi possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione del Codice Etico al management che provvede all'analisi della segnalazione ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione.

Il management ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione o penalizzazione, assicurando altresì l'assoluta riservatezza e anonimato della identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## 6.5 Violazioni del Codice Etico

La violazione delle previsioni del presente Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale.

Nel caso di dipendenti costituisce anche violazione disciplinare con conseguente applicazione di:

- provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dalla legge ( art. 7 della L. n. 300/70)<sup>1</sup>, dalla sezione disciplinare<sup>1</sup> prevista nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, dal sistema disciplinare previsto nel Modello (da intendersi qui integralmente richiamato e trascritto)
- risarcimento dei danni eventualmente derivanti a NTP da tali comportamenti.

---

<sup>1</sup> Art. 7 L. 300/70 - *Sanzioni disciplinari – "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni.*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

*(omissis)*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione."*