

Codice di ndotta

_____ . _____

La Meccanica Turbo Diesel S.p.A.

Premessa

Il presente Codice di Condotta concretizza e rende applicabile il Codice Etico, trasformando i valori dichiarati in comportamenti attesi e misurabili.



Codice di Condotta

1. Obiettivi del Codice di Condotta

Il Codice di Condotta è uno strumento operativo volto a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico de La Meccanica Turbo Diesel (MTD) e a stabilire regole comportamentali concrete per tutti i collaboratori e gli stakeholder aziendali.

Include:

- Le azioni consentite e vietate;
- Le conseguenze delle violazioni;
- Le modalità di riparazione o prevenzione di ulteriori violazioni.

2. Ambito di Applicazione

Il Codice di Condotta si applica a:

- Dipendenti, indipendentemente dalla posizione occupata all'interno dell'azienda;
- Collaboratori esterni che operano per conto dell'azienda;
- Fornitori, clienti e partner commerciali con cui MTD intrattiene rapporti continuativi o occasionali;
- Qualsiasi altra parte terza che abbia relazioni professionali con MTD.

Tutti coloro che operano in relazione con MTD sono tenuti a conformarsi alle disposizioni di questo Codice di Condotta contribuendo a creare un ambiente professionale, etico, rispettoso e sicuro.



3. Regole Comportamentali

3.1 Rispetto delle Persone

- Ogni forma di discriminazione, molestia o intimidazione è severamente vietata, sia essa basata su razza, genere, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale;
- È obbligatorio garantire pari opportunità, trattare i colleghi con rispetto e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e dignitoso;
- I collaboratori devono astenersi da qualsiasi comportamento che possa creare un clima lavorativo ostile o intimidatorio.

Esempi pratici:

- Utilizzare un linguaggio rispettoso in tutte le interazioni;
- Segnalare tempestivamente situazioni di disagio o comportamenti inappropriati.

3.2 Integrità e Trasparenza

- Evitare conflitti di interesse personali e aziendali;
- Dichiarare tempestivamente potenziali conflitti di interesse al responsabile diretto o al Direttore;
- Agire con la massima onestà e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, evitando pratiche fuorvianti, corrotte o ingannevoli.

Esempi pratici:

- Non accettare regali dai fornitori salvo quelli d'uso di modico valore;
- Comunicare tempestivamente eventuali relazioni personali con partner commerciali.

3.3 Sostenibilità

- Garantire che le attività aziendali rispettino i principi ambientali e sociali definiti nel Codice Etico nel rispetto dell'agenda 2030;
- Promuovere la riduzione dell'impatto ambientale attraverso pratiche sostenibili, come l'ottimizzazione dell'uso delle risorse, la riduzione dei rifiuti e l'adozione di tecnologie a basso impatto.

Esempi pratici:

- Utilizzare mezzi digitali per ridurre il consumo di carta;
- Incentivare la raccolta differenziata negli spazi aziendali.

3.4 Correttezza nei Rapporti Commerciali

- Evitare comportamenti scorretti o non etici con fornitori, clienti e partner;
- Adottare criteri di trasparenza nella selezione di fornitori e collaboratori, garantendo pari opportunità e valutazioni basate su merito e qualità;
- Assicurare che tutti i contratti e gli accordi siano formulati in modo chiaro e rispettino le leggi applicabili.

Esempi pratici:

- Redigere contratti comprensibili e dettagliati;
- Non divulgare informazioni confidenziali dei clienti.

3.5 Protezione del Patrimonio Aziendale

- Non divulgare dati sensibili o riservati dell'azienda a terzi non autorizzati;
- Salvaguardare l'immagine e la reputazione dell'azienda, evitando comportamenti che possano danneggiarla direttamente o indirettamente;
- Proteggere le risorse aziendali, incluse infrastrutture, strumenti digitali, proprietà intellettuali e dati.

Esempi pratici:

- Utilizzare password sicure per proteggere i dati aziendali;
- Non condividere credenziali aziendali con persone non autorizzate.

4. Violazioni e Sanzioni

4.1 Classificazione delle Violazioni

Le violazioni saranno classificate in base alla loro gravità:

- Lieve: errori di comportamento non intenzionali e di impatto limitato sull'azienda o sui colleghi.
- Grave: violazioni intenzionali che causano danni significativi alla reputazione aziendale o alle persone.
- Molto grave: azioni che compromettono gravemente l'immagine aziendale, i diritti umani, la sicurezza o la sostenibilità.

4.2 Sanzioni Previste

1. Violazioni lievi: Richiamo verbale o scritto.

2. Violazioni gravi: Sospensione temporanea dal lavoro o dall'incarico con o senza retribuzione, a seconda della gravità. Relazione negativa nella valutazione delle performance lavorative, che potrebbe influire su promozioni o benefit futuri.

3. Violazioni molto gravi: Licenziamento per giusta causa, conformemente alla normativa vigente:

- Art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);
- CCNL applicato Metalmeccanici Industria;
- Richiesta di risarcimento danni ove applicabile, tramite procedimenti legali appropriati.

4.3 Modalità di Contestazione

- Le violazioni devono essere segnalate al Direttore o al responsabile designato.
- Il Direttore condurrà un'indagine imparziale e approfondita, garantendo il diritto di replica della persona coinvolta.
- Le decisioni e le sanzioni saranno comunicate ufficialmente, con la massima trasparenza e documentazione scritta.

Esempi pratici:

- I dipendenti possono segnalare violazioni attraverso il modulo dedicato (MOD-06-B Comunicazioni di servizio).

Il Direttore deve garantire riservatezza durante l'intero processo.

Nota: "Le sanzioni indicate nel presente Codice di Condotta si applicano in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, dal contratto collettivo nazionale applicato e dalle procedure disciplinari adottate dall'azienda. In nessun caso le misure qui riportate sostituiscono o eludono quanto previsto dal CCNL o dagli accordi sindacali in essere."

5. Strategie di Riparazione

1. Piani di Formazione:

Implementare percorsi formativi per sensibilizzare i dipendenti sui principi del Codice Etico e Condotta, con particolare attenzione alle aree critiche identificate.

2. Conciliazione e Mediazione:

Favorire un dialogo aperto per ricostruire la fiducia e ripristinare un clima collaborativo.

3. Programmi di Miglioramento:

Utilizzare l'audit interno periodico del Sistema di Gestione della Parità di Genere per individuare debolezze e aree di rischio nella conformità al Codice;

Utilizzare i Key Performance Indicators (KPI) etici del Sistema di Gestione della Parità di Genere per monitorare i progressi e incentivare comportamenti virtuosi.

4. Azioni Correttive:

- Riparare eventuali danni materiali o immateriali causati dalle violazioni, adottando misure concrete per rimediare agli effetti negativi;
- Migliorare le politiche e le procedure aziendali per ridurre il rischio di futuri episodi simili.

5. Supporto alle Persone:

- Offrire supporto psicologico o consulenza a coloro che sono stati danneggiati da comportamenti scorretti.
- Creare un ambiente di ascolto e fiducia per incoraggiare le segnalazioni di comportamenti non etici.

6. Monitoraggio e Aggiornamento

- Il Codice di Condotta sarà sottoposto a revisione periodica, almeno una volta all'anno, per garantire che rimanga attuale e coerente con le normative vigenti e i principi aziendali;
- Il Comitato guida, nominato per il sistema di Gestione parità di genere, sarà responsabile di raccogliere feedback, analizzare eventuali problematiche e proporre modifiche al Codice;
- Tutti i dipendenti saranno coinvolti nel processo di aggiornamento attraverso consultazioni o sondaggi, al fine di garantire un Codice condiviso e applicabile.

7. Conclusioni

Il Codice di Condotta rappresenta un elemento fondamentale per garantire il rispetto dei valori aziendali, la tutela della reputazione de La Meccanica Turbo Diesel e il benessere di tutti gli stakeholder coinvolti. Ogni collaboratore, fornitore, cliente e partner è chiamato a rispettarlo e a contribuire attivamente alla sua applicazione.

La capacità di rispettare il Codice di Condotta non solo rafforza la reputazione aziendale ma contribuisce anche alla costruzione di un ambiente lavorativo etico, rispettoso e orientato alla crescita sostenibile. Per questo, ogni persona è invitata a essere un esempio di correttezza e responsabilità, nel pieno rispetto dei principi stabiliti.

8. Glossario

Conflitto di interessi

Si verifica quando un dipendente, un collaboratore o un soggetto esterno coinvolto con La Meccanica Turbo Diesel ha un interesse personale (economico, familiare, relazionale o di altra natura) che potrebbe interferire, anche solo potenzialmente, con la sua capacità di agire nell'interesse esclusivo dell'azienda.

Esempio: un dipendente che valuta un fornitore con cui ha un legame familiare senza dichiararlo preventivamente.

Comportamento intimidatorio

Qualsiasi atto, parola, gesto o atteggiamento che ha lo scopo o l'effetto di creare un clima ostile, degradante, umiliante o minaccioso nei confronti di una persona sul luogo di lavoro.

Include anche pressioni psicologiche ripetute, urla, isolamento deliberato o minacce velate.

Esempio: far battute pesanti e reiterate su un collega per la sua etnia o orientamento sessuale.

Segnalazione protetta

È la comunicazione volontaria e riservata da parte di un soggetto interno (dipendente, collaboratore, ecc.) che rileva comportamenti contrari al Codice Etico, alla legge o al presente Codice di Condotta.

La persona che effettua la segnalazione è tutelata da ogni forma di ritorsione o discriminazione, in conformità al D.lgs. 24/2023.

Esempio: segnalare l'uso improprio di fondi aziendali o atti di mobbing senza timore di subire penalizzazioni.



