



Code of Conduct
del Gruppo ORS

ors

4	1 INTRODUZIONE
4	2 OBIETTIVI
4	3 AMBITO D'APPLICAZIONE
4	4 REGOLE DI BASE
5	5 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI
6	6 COLLABORAZIONE
7	7 PROFESSIONALITÀ
8	8 GESTIONE DELLE VIOLAZIONI

Care colleghe, cari colleghi,

l'integrità e la reputazione dell'azienda rappresentano nel nostro settore di mercato un vantaggio cruciale in termini di competitività. In veste di gruppo internazionale, l'ORS si attiene sotto ogni punto di vista al rispetto delle leggi e delle disposizioni locali e si aspetta che ogni collaboratore faccia lo stesso, senza eccezione alcuna.

Il presente codice di condotta è uno dei cardini della nostra azienda: va oltre il semplice rispetto di leggi e disposizioni, stabilendo anche i valori etici e morali di base, secondo i quali tutti i collaboratori devono agire. Ciascuno di noi è responsabile della comprensione e dell'attuazione dei valori etici di base descritti nel Codice di condotta, ovvero rispetto, trasparenza, onestà, decoro e fiducia.

Queste regole, che fungono da orientamento, dovrebbero incentivare un comportamento corretto e sostenerci nel lavoro quotidiano offrendo istruzioni concrete. Le regole del Codice di condotta non sono risolutive. Oltre ai comportamenti descritti, infatti, dobbiamo ovviamente seguire nel nostro agire quotidiano le comuni regole di decenza, di morale e di buon senso e affrontare i problemi in modo aperto e collegiale.

Il codice di condotta è vincolante per ogni collaboratore del Gruppo ORS, in modo che, prendendolo come riferimento, tutti ne possano trarre beneficio nella propria attività quotidiana: le collaboratrici e i collaboratori, le persone da assistere, i nostri committenti e l'opinione pubblica.



Jürg Rötheli
CEO Gruppo ORS

1 INTRODUZIONE

Siamo un partner competente e affidabile per i nostri committenti pubblici e privati. Al centro del nostro lavoro mettiamo le esigenze delle persone da assistere e gli interessi dei nostri committenti, collaboratori, fornitori e di ogni altro partner commerciale, senza distinzione alcuna. In questo senso, i nostri collaboratori forniscono un contributo sostanziale per il successo dell'azienda. Ogni giorno si impegnano negli ambiti operativi o strategici, dando prova di professionalità e competenza e assolvendo i compiti assegnati con passione. Danno il meglio di sé quotidianamente e, al contempo, sanno porsi dei limiti. Proprio per questo, sulla scia del presente codice, è per noi importante stabilire principi morali, etici e giuridici atti a guidare il comportamento nella quotidianità lavorativa e fornire una base decisionale chiara.

2 OBIETTIVI

Il nostro Codice si attiene alle regole di comportamento vigenti in relazione alle questioni morali, etiche e giuridiche, che possono sorgere nell'espletamento delle nostre mansioni operative, nonché nelle valutazioni e nei processi decisionali strategici. Se i dirigenti così come le collaboratrici e i collaboratori mettono effettivamente in pratica questi principi, il codice etico diventa una parte centrale della nostra cultura imprenditoriale.

3 AMBITO D'APPLICAZIONE

Il Codice Etico vale per tutto il personale del Gruppo ORS, indipendentemente dalla funzione ricoperta e dal luogo di impiego. Esso è infatti parte integrante di ogni singolo contratto di lavoro.

4 REGOLE DI BASE

Rispetto di leggi e disposizioni

Il rispetto di tutte le leggi e le disposizioni in vigore è per noi implicito. Qualsiasi violazione può comportare conseguenze giuridiche pesanti sia per la ORS che per le singole persone coinvolte e/o importanti danni economici.

Tutela del patrimonio aziendale e frode

Attribuiamo molta importanza ad una gestione responsabile del patrimonio aziendale, il quale è sempre da utilizzare per le finalità commerciali previste. È vietato un suo utilizzo improprio, soprattutto a scopo personale, illegale o ad altri scopi non autorizzati. Ogni forma di frode e, quindi, di danneggiamento al patrimonio aziendale o di terzi non sarà tollerata in alcun modo.

Neutralità politica e religiosa

La nostra organizzazione è neutrale dal punto di vista politico e religioso. L'attitudine politica e religiosa dei collaboratori è una questione privata e non deve in alcun modo interferire sullo svolgimento delle attività.

Tutela dalla corruzione in ogni sua forma

Condanniamo ogni forma di corruzione e corruzione, che, infatti, sono bandite dalla nostra azienda. Inoltre respingiamo qualunque comportamento che vada di pari passo con l'abuso di potere per ottenere un vantaggio personale, a scapito delle norme etiche.

Rapporti con le istituzioni politiche e le autorità

Nel rapporto con le istituzioni politiche e le autorità agiamo sempre in modo corretto e trasparente, nonché in accordo con le normative vigenti.

Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei nostri collaboratori sono importanti per noi, per questo vi prestiamo la massima attenzione. Nel farlo rispettiamo le esigenze individuali e le peculiarità di ciascuno. Le disposizioni a tutela della salute e della sicurezza vanno rispettate incondizionatamente. Attraverso l'organizzazione e la partecipazione ai corsi di formazione e alla diffusione di informazioni, facciamo in modo di ottenere un clima aziendale che promuova salute e sicurezza.

Per maggiori informazioni: Statuto Corporate Social Responsibility del Gruppo ORS.

5 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI

Tutela dei dati e riservatezza

Le informazioni riservate di qualunque natura, richieste ai fini dell'attività professionale e di cui fanno parte anche quelle che esulano dallo specifico ambito di competenza, non devono né essere utilizzate per il perseguimento dei propri interessi personali, né tantomeno rese accessibili per il perseguimento degli interessi di terzi. Le disposizioni giuridiche in materia di protezione dei dati vanno obbligatoriamente osservate.

Tuteliamo pertanto i dati aziendali dall'accesso di persone non autorizzate. Le informazioni riservate e i documenti confidenziali vanno trattati come tali. Gestiamo con accuratezza e in modo altamente confidenziale i dati sensibili di collaboratori, clienti, partner commerciali o terze parti e rispettiamo la normativa vigente.

Per maggiori informazioni: Regolamento sulla tutela dei dati e IT



Riservatezza e presa di posizione a livello di opinione pubblica

Siamo consapevoli della nostra responsabilità e del nostro dovere in qualità di fornitore di servizi. Quale partner neutrale a livello politico e religioso di committenti pubblici, non prendiamo alcuna posizione sui temi riguardanti le politiche sull'immigrazione. Proteggiamo le informazioni riservate dalla trasmissione e dall'abuso non autorizzati. Inoltriamo le richieste dei media o di altri contatti esterni devono essere trasmesse al servizio stampa interno.

6 COLLABORAZIONE

Pari opportunità e fiducia

Riteniamo che i diritti umani siano valori fondamentali, che ogni collaboratrice e collaboratore deve rispettare e salvaguardare.

Questo vale per le relazioni con le persone che ci sono affidate, ma anche come principio alla base della cooperazione per tutti i collaboratori all'interno dell'azienda e con i nostri partner esterni. La nostra cultura imprenditoriale apprezza e auspica che ogni individuo sia unico e prezioso e vada rispettato in quanto persona.

Ci battiamo per le pari opportunità e non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, che si tratti di provenienza etnica, nazionalità o genere oppure stati di gravidanza, genitorialità, famiglia o ancora dovuta all'età, a disabilità, religione, ideologia, orientamento sessuale o legata ad altri motivi ingiustificati. Il nostro lavoro si basa sulla fiducia, la tolleranza, la stima e sul rispetto reciproco.

Comunicazione

Ci preoccupiamo di avere uno scambio aperto, costante, tempestivo e professionale con i nostri collaboratori, con le persone affidateci, i committenti, i partner commerciali e i terzi. Comuniciamo sempre in modo trasparente e rispettoso e trasmettiamo tempestivamente le informazioni importanti.

Dialogo aperto

Attribuiamo grande valore a un clima disteso, in cui i collaboratori possano rivolgersi fiduciosi e senza preoccupazioni al proprio o ai propri superiori, così come alla Direzione aziendale. I dirigenti incoraggiano a parlare in modo aperto e stanno al fianco del personale, infondendo fiducia e senza pregiudizi. Nell'ambito dei colloqui strutturati con il personale, i collaboratori e i dirigenti si scambiano un feedback in merito a prestazioni lavorative, collaborazione e determinazione della situazione attuale, sviluppando così ulteriormente la nostra cultura imprenditoriale.

Correttezza e rispetto

Ci interfacciamo sempre in modo corretto e rispettoso con nostri clienti, con i committenti, con i partner commerciali e con terzi. In qualità di datore di lavoro responsabile, respingiamo il "dumping" salariale e le disparità di retribuzione tra donne e uomini. I principi della remunerazione sono stabiliti all'interno del Gruppo. Ci atteniamo alle varie disposizioni e regolamentazioni esistenti a livello nazionale e monitoriamo costantemente il rispetto del principio di pari retribuzione a parità di lavoro.

Maltrattamenti, molestie sessuali, mobbing e violenza

Qualunque tipo di maltrattamento, molestia sessuale, mobbing, violenza e di intimidazione non trova spazio nella nostra azienda e viene conseguentemente punito. Disponiamo di un sistema di segnalazione a tutela di collaboratori, clienti e partner esterni.

Per maggiori informazioni: Principi gestionali dell'ORS e le nostre condizioni salariali generali.

7 PROFESSIONALITÀ

Professionalità

Nel quadro del nostro lavoro di assistenza con gli immigrati, non offriamo consulenza e non prendiamo posizione, ma li supportiamo e indirizziamo verso gli enti competenti. Una assistenza professionale è possibile solo a patto che vengano rispettati questi limiti e mantenuto un comportamento assolutamente neutrale.

Per maggiori informazioni: Principi di assistenza

Agiamo in modo corretto e professionale nelle nostre relazioni commerciali con i terzi. I nostri partner commerciali (ad es. clienti, fornitori, autorità ecc.) si aspettano che l'ORS, in veste di partner commerciale, si comporti in modo conforme alla normativa vigente. Ciò richiede anche da parte nostra una perfetta conoscenza degli obblighi contrattuali nei confronti dei nostri partner commerciali.

Regali e inviti

Di norma non è consentito accettare regali, donazioni o inviti da parte di clienti, fornitori o partner commerciali, ad eccezione di piccoli regali o inviti a pranzi di lavoro o a eventi organizzati a fini professionali. In questo caso occorre prestare attenzione ai vari contesti e all'adeguatezza dell'invito. Nel dubbio, è bene informare preventivamente il superiore e ottenere il relativo consenso.

Gli stessi principi valgono anche nel caso di inviti o regali da parte dei collaboratori del Gruppo ORS a clienti, fornitori o terzi.

Nell'ambito del lavoro di assistenza, i collaboratori non possono accettare dai ospiti regali o denaro, che siano di natura privata. Fanno eccezione – previo consenso del proprio superiore – i piccoli doni come gesto d'affetto, ad esempio i disegni dei bambini o una torta fatta in casa. Allo stesso modo, non è permesso fare regali ai ospiti da parte dei collaboratori, i quali non possono accettare da loro nemmeno inviti personali. Ogni cultura interpreta a proprio modo il significato dei doni, così come la formulazione e l'accettazione di un invito. Evitiamo malintesi e delusioni indicando le differenze culturali del paese ospitante già al momento del colloquio d'ingresso.

Assunzione di responsabilità, riflessione e miglioramento

Ci assumiamo la responsabilità per il nostro lavoro e per le nostre azioni. Inoltre siamo sempre propensi a riflettere e a migliorare la nostra attività e il nostro operato.

Gestione delle risorse

Utilizziamo le molteplici risorse che abbiamo a disposizione, in modo da svolgere i nostri compiti con convinzione e assumendoci la nostra responsabilità. Allo stesso tempo ne facciamo un uso accurato e oculato.

Violazioni del CODICE DI CONDOTTA

Non tolleriamo violazioni, lo sfruttamento sessuale e gli abusi. Ci impegniamo inoltre ad adottare opportune misure per proteggere le persone da noi assistite. Applichiamo la cultura dell'attenzione. I nostri collaboratori hanno il dovere di comunicare quanto osservato o accaduto. Hanno la responsabilità di individuare, evitare e fermare abusi assumendo un atteggiamento attento e prudente.

Le violazioni del codice etico possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro. Le persone che chiedono consiglio o sporgono un reclamo in merito a una violazione dei suddetti limiti e le altre persone coinvolte non possono subire alcuno svantaggio in seguito alla comunicazione di questi eventi.

Per maggiori informazioni: Violazioni di limiti nel rapporto assistenziale

8 GESTIONE DELLE VIOLAZIONI

Come procedere in caso di violazione

Seguiamo la politica di tolleranza zero: i collaboratori di ORS che si accorgono o sospettano una violazione al codice etico hanno l'obbligo di comunicarlo. Nel dubbio, chi ignora diventa complice! Nel caso si sospetti una violazione del codice di condotta, il superiore ha la facoltà d'informare l'ufficio del personale e la Direzione aziendale.

Procedimento in caso di violazione del codice di etico.

Al fine di rilevare qualsiasi infrazione o violazione del codice di condotta, il Gruppo ORS ha creato un ufficio segnalazioni.

Ufficio segnalazioni ORS

compliance@ors-group.eu

In linea di massima vale quanto segue:

- ▶ Prendete sul serio quanto da voi osservato e le vostre sensazioni.
- ▶ Mantenete la calma e non traete conclusioni affrettate.
- ▶ Prendete nota di quanto osservato, di quanto riferito da terzi, di quanto dichiarato dalla persona accusata o dalla presunta vittima.
- ▶ In ogni caso, informate subito l'ufficio segnalazioni.

Si tratta di un ufficio neutrale, al quale potete inoltrare le vostre segnalazioni. Esso funge da centro competente per tutte le questioni riguardanti infrazioni e violazioni del Codice di condotta. Registra tutte le segnalazioni e le esamina seguendo la medesima procedura. Solo dopo averne parlato con la/il segnalante, l'ufficio segnalazioni informa il superiore e/o gli altri uffici coinvolti.

Sanzioni

I collaboratori che violano una condizione del Codice Etico vanno incontro a sanzioni che, a seconda della gravità, vanno da un richiamo orale alla cessazione del rapporto di lavoro, ivi incluso il licenziamento senza preavviso. Se la violazione accertata riguarda aspetti penali integra le fattispecie penali (ad es. sfruttamento sessuale di un rapporto di autorità, minaccia, corruzione ecc.), si può anche avviare un procedimento penale. I reclami infondati, per i quali cioè non vi sono sufficienti elementi di prova atti a dimostrare l'avvenuta violazione, non comportano nessuna conseguenza per il denunciante, a condizione che siano stati presentati in buona fede. Se, al contrario, si denuncia intenzionalmente una persona non colpevole, si incorre in sanzioni giuridico-lavorative ed eventualmente penali.

Una persona accusata che si ritiene innocente o che non è consapevole di aver agito in modo colpevole si può rivolgere al suo diretto superiore / ai suoi diretti superiori o al reparto nazionale delle Risorse Umane e al Compliance Officer, chiedendo un riesame della situazione e, se necessario, una rettifica.

Zurigo, aprile 2021



ors



Neutrali, flessibili, affidabili.

ORS Italia S.r.l.
Piazza Annibaliano 18
IT-00198 Roma



www.ors-group.org