

Intellera Consulting Spa

Codice di Comportamento

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 22/12/2022

 **intellera**
consulting



Premessa

La condotta di ciascuno di noi e ogni nostra scelta possono avere impatti sulla reputazione e sull'integrità di Intellera. Per questo è importante definire un linguaggio comune e un quadro di regole e principi da seguire in ogni momento che ci aiutino a lavorare coerentemente ai nostri Valori fondamentali, contenendo gli effetti dei rischi.

Non scendiamo mai a compromessi in fatto di integrità e riteniamo che mantenere elevati standard di etica e conformità sia essenziale per la nostra crescita e il nostro successo, oggi e in futuro!

Le Regole di comportamento ambiscono a rappresentare una bussola per orientare la scelta delle nostre condotte, commissive e/o omissive, affinché i nostri valori siano agiti da tutti nel quotidiano e sia possibile prendere con integrità le giuste decisioni per Intellera.

Le presenti Regole si applicano a tutti senza eccezioni, a ogni livello aziendale e indipendentemente dal ruolo e dalla sede di lavoro.

Indice dei principali argomenti

- I nostri Valori
- Obbligo di conformità
- Consapevolezza del rischio
- Comportamento etico sul lavoro
- Rispetto delle persone
- Corruzione
- Doni e ospitalità
- Conflitti di interesse
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Riservatezza
- Tutela dei dati
- Concorrenza
- Obblighi fiscali
- Segnalazioni e whistleblowing
- Diritti umani e sostenibilità
- Sistemi di gestione

I nostri Valori

- **Exceed Expectations - Andiamo oltre le aspettative.** I professionisti di Intellera costituiscono un team appassionato, che prende a cuore le sfide e lavora con cura e senso del dovere. Vanno avanti dove altri si fermano, ascoltano i propri clienti e risolvono i loro problemi in modo smart e distintivo, puntando al superamento delle loro aspettative.
- **Open Up Opportunities - Liberiamo opportunità.** Intellera libera il potenziale nascosto di organizzazioni pubbliche e private, aiutandole ad affrontare le sfide dell'era contemporanea nel migliore dei modi possibili.
- **Accelerate Progress - Acceleriamo il progresso.** Intellera accoglie l'innovazione, il pensiero fuori dagli schemi e le idee dirompendi. Guarda al futuro in modo entusiasta e propositivo, portando avanti un'idea di progresso che punta a generare benessere per la comunità e migliorare la vita quotidiana delle persone.
- **Empower People - Incoraggiamo le Persone.** Intellera incoraggia la proattività dei collaboratori, e dà loro spazio e responsabilità. Intellera è un team aperto ed inclusivo, dove tutti possono coltivare il proprio potenziale, valorizzare il proprio talento, accrescere le proprie competenze e realizzare le proprie ambizioni.
- **Forge the Planet - Impattiamo positivamente sul pianeta.** Intellera vuole lasciare un segno tangibile del proprio contributo al pianeta. Guida il cambiamento ed è promotrice di una nuova idea di società, fondata su crescita, circolarità e progresso.

Intellera si impegna affinché tali valori siano riconoscibili all'interno e all'esterno e caratterizzino l'identità aziendale così da attrarre e consolidare produttive collaborazioni con tutti gli stakeholder della Società.

Obbligo di conformità

L'azienda richiede una rigorosa ottemperanza a queste Regole di comportamento da parte di tutti i lavoratori operanti a qualsiasi livello.

L'**inosservanza** di queste Regole, del MOG, dei Codici e delle procedure aziendali **è** considerata **una grave inadempienza**.

Eventuali domande possono essere rivolte all'Organismo di Vigilanza e alla funzione Risk & Compliance alle email odv@intelleraconsulting.com e riskmanagement@intelleraconsulting.com.

Consapevolezza del rischio

La **consapevolezza** è una condizione che distingue l'individuo da ogni altro essere vivente. Costituisce uno stato in cui un soggetto, appurate alcune informazioni, le trasferisce nella direzione di un'ampia gamma di processi comportamentali, prospettandosi di governarli e gestirli al meglio, con effetto "valore".

Ogni nostra scelta e azione ha degli effetti e delle conseguenze potenzialmente rischiose per Intellera.

Per questo, **una conduzione etica delle attività aziendali, soprattutto in un'ottica di prevenzione, consente di garantire la qualità delle attività medesime e il loro concreto apporto, in termini di valore e di effetti nel tempo, all'agire aziendale.**

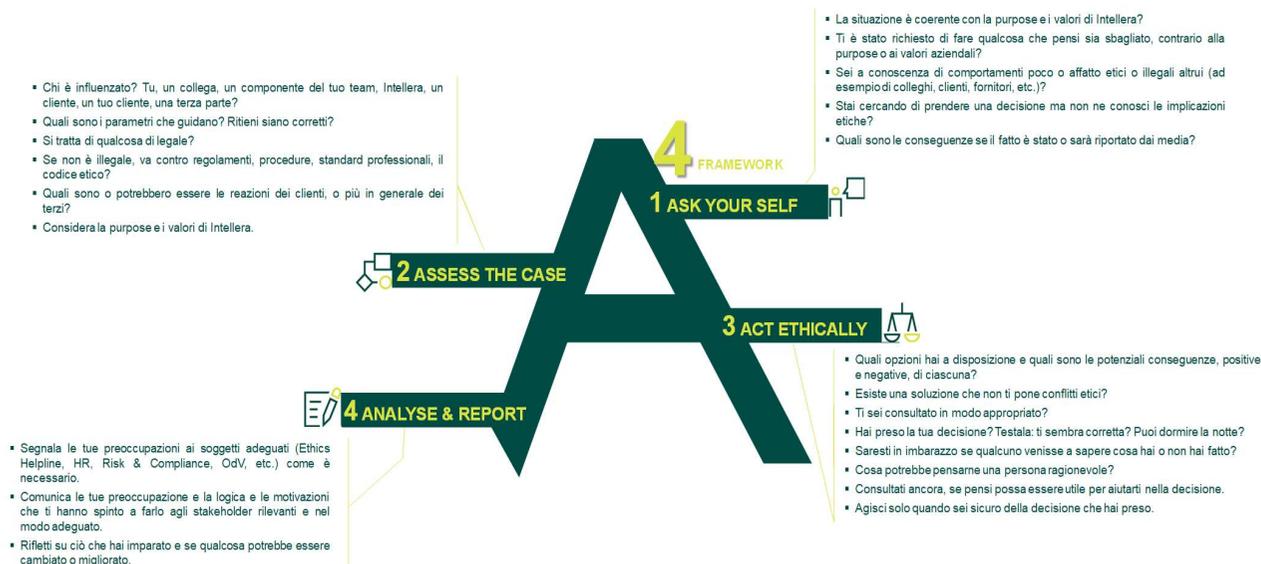
Ad esempio, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, avere la consapevolezza degli effetti di un nostro comportamento sulla salute delle persone e sulla salubrità degli ambienti di lavoro può risultare determinante ai fini del raggiungimento degli obiettivi che ci proponiamo (neutralizzare permanentemente i rischi sul luogo di lavoro).

Comportamento etico sul lavoro – A⁴ framework

Il framework di riferimento **A⁴ (Ask your self - Assess the case - Act ethically – Analyse & Report)**, adottato da Intellera con la Procedura *Linea Etica*, descrive e illustra come comportarsi di fronte ad una situazione etica critica fino alla sua risoluzione.

È uno strumento utile nei casi in cui:

- si abbia una domanda in merito ad una problematica di carattere deontologico o legale che coinvolga il lavoratore o Intellera;
- sia stato richiesto da un cliente o da un altro individuo di svolgere un compito che si ritenga sbagliato, immorale, contrario ai valori di Intellera o illegale;
- si sia a conoscenza o sospetti un comportamento illegale o immorale da parte di altri, sia presso Intellera sia presso terzi.



Rispetto delle persone

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Intellera rispetta e sostiene i diritti umani delle sue persone e di ogni altro individuo con il quale viene in contatto, sia direttamente che indirettamente.

Intellera ha acquisito la Certificazione SA8000: tale documento ha particolare rilevanza in quanto contiene i principi fondamentali relativi alla dignità dell'individuo ed alle condizioni di lavoro che noi tutti siamo tenuti a rispettare durante lo svolgimento delle nostre attività.

L'azienda si impegna a garantire che tutti i suoi dipendenti si sentano al sicuro nel lavorare per un'azienda che promuove la diversità e l'inclusione, senza discriminazioni indebite.

Intellera non tollera comportamenti irrispettosi e minacce di qualsiasi tipo ed è fortemente impegnata a mantenere un ambiente lavorativo caratterizzato da un comportamento rispettoso, cortese, dignitoso, sia internamente sia nelle relazioni esterne. In tal modo, le persone si sentiranno libere di poter porre domande, sollevare problematiche, proporre idee, assumendosene i rischi e capiranno che si può dissentire, esporre le proprie opinioni e partecipare liberamente e serenamente a discussioni.

LEI DEVE

- **Trattare tutti in modo corretto ed equo, senza operare discriminazioni basate sulla provenienza etnica, il colore della pelle, le origini, il genere, l'orientamento sessuale, lo stato civile, l'età, la religione, la disabilità, lo stato di veterano, le convinzioni politiche, la lingua, la partecipazione o l'attività sindacale**

LEI NON DEVE

- **Attuare comportamenti verbalmente o fisicamente intimidatori o offensivi**
- **Commettere atti di molestia o bullismo**
- **Porre in essere comportamenti che possano essere considerati molestie sessuali**

Corruzione

Intellera pretende che le attività siano svolte in modo etico.

Pertanto, tutti gli atti di corruzione sono vietati.

Operiamo una politica di tolleranza zero verso gli atti di concussione e corruzione

La corruzione è l'atto di offrire, promettere o dare denaro o qualcosa di valore per ottenere in cambio un vantaggio indebito o per influenzare indebitamente la decisione di qualcuno. Inoltre, comprende l'atto di sollecitare o accettare pagamenti illeciti

Un pagamento illecito può concretizzarsi tramite denaro, ma anche attraverso donazioni, regali od ospitalità, offerte d'impiego o promesse di servizio.

La corruzione può essere commessa direttamente o indirettamente, ad esempio utilizzando degli intermediari. Può riguardare sia il settore pubblico che quello privato.

Anche i pagamenti agevolanti sono considerati pagamenti illeciti: si tratta di piccoli pagamenti non ufficiali effettuati a favore di funzionari governativi, volti ad assicurare un servizio al quale il pagatore avrebbe normalmente diritto, come l'ottenimento di un visto, di un permesso o di una licenza, lo sdoganamento di prodotti etc.

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

LEI DEVE

- **Contattare il suo superiore gerarchico o l'Organismo di Vigilanza quando si trova di fronte ad una situazione sconveniente o non etica**
- **Agire con cura quando si relaziona con pubblici ufficiali**
- **Assicurarsi che tutti i pagamenti siano adeguatamente autorizzati e rendicontati**
- **Se riceve un regalo o se intende offrirlo, chiedersi se sia opportuno**

LEI NON DEVE

- **Accettare doni o ospitalità suscettibili di influenzare i rapporti d'affari**
- **Accettare o offrire beni di valore in cambio di vantaggi indebiti**
- **Offrire, promettere beni di valore per ottenere favori indebiti o influenzare le decisioni dell'interlocutore**

Doni e ospitalità

Per “dono” si intende qualsiasi regalo, omaggio, intrattenimento o altro bene avente valore monetario, ivi compresi i doni in forma di servizi.

Mostrare cortesia a clienti e partner commerciali offrendo un adeguato intrattenimento o doni nello svolgimento delle attività può aiutare a creare o a consolidare i rapporti commerciali. Tuttavia, questi atti di cortesia non devono mai implicare o nascondere un intento di corruzione.

Il valore di un dono non deve mai essere tale da poter influenzare una decisione nell’ambito delle proprie mansioni professionali, o da creare una situazione di conflitto di interessi.

Quindi è possibile offrire o accettare solo doni di entità ragionevole con uno scopo commerciale legittimo, previa approvazione di chi ne ha titolo in azienda.

Intellera ha stabilito (Procedura *Anticorruzione*) il limite di euro 200 per offerte e doni o ospitalità, che scende a euro 150 nel caso per i funzionari pubblici come da DPR 62/20213 art. 4.5 “[...] *per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto [...]*”.

Tuttavia, dal momento che il costo della vita può variare, occorre assicurarsi che il dono abbia un valore ragionevole nel contesto di riferimento. In caso di dubbi, contattare la funzione Risk & Compliance.

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l’Azienda

LEI DEVE

- **Dichiarare eventuali doni di valore od offerte di ospitalità superiori a 200 euro (o 150 euro in caso di funzionari pubblici) a chi ne ha titolo ed ottenere l’approvazione scritta**
- **Rifiutare e non offrire doni di valore specialmente nell’ambito delle gare**
- **Se viene invitato a convivi o seminari, dichiarare l’invito a chi ne ha titolo prima di accettare**

LEI NON DEVE

- **Occultare doni o ospitalità**
- **Accettare vantaggi indebiti**
- **Offrire, promettere beni di valore per ottenere favori indebiti o influenzare le decisioni dell’interlocutore**

Conflitti di interesse 1/2

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

Un conflitto d'interessi è una situazione in cui i propri interessi personali interferiscono o sembrano interferire con gli interessi dell'azienda nel suo complesso nel momento in cui potrebbe dover scegliere tra il guadagno personale e il dovere professionale.

In una situazione di conflitto d'interessi, è probabile che i propri interessi personali influiscano sulla decisione nell'ambito dei propri doveri professionali, tanto da rendere difficile il loro adempimento in modo obiettivo ed efficace.

I conflitti d'interessi possono anche sorgere quando familiari, amici o altre organizzazioni in cui si è coinvolto/a ricevono vantaggi personali indebiti per via della posizione occupata in Intellera.

Un conflitto d'interessi può avere carattere occasionale o permanente.

Non è possibile cogliere per se stesso/a opportunità che appartengono a Intellera o che emergono attraverso l'impiego di beni, informazioni o la posizione dell'azienda.

Neppure possibile è utilizzare beni, attività, informazioni o la posizione dell'azienda per il proprio guadagno personale od operare in concorrenza con Intellera.

Dipendenti, dirigenti e responsabili aziendali hanno il dovere di promuovere i legittimi interessi commerciali della Società quando se ne presenta l'opportunità.

LEI DEVE

- **Chiedersi sempre se sta agendo nell'interesse dell'azienda, la quale, per ogni decisione o valutazione, pretende ponderazione, congruità, utilità, inerenza, necessità e tracciabilità**
- **Comunicare il conflitto, anche potenziale**
- **Astenersi da coinvolgimenti nei processi decisionali e valutativi**

LEI NON DEVE

- **Prendere decisioni o adottare valutazioni se è coinvolto e può pregiudicarne il fine**

Conflitti di interesse 2/2

Un conflitto d'interessi può riguardare anche un consulente aziendale o un soggetto incaricato a vario titolo per il perseguimento di interessi aziendali.

Valutare e profilare i consulenti o i soggetti a vario titolo incaricati per conto dell'azienda anche da un punto di vista etico, oltre che tecnico, aiuta a limitare i rischi correlati ai requisiti di oggettività e professionalità che sempre li devono assistere nell'esecuzione del contratto o dell'incarico.

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

LEI DEVE

- **Chiedersi sempre se il consulente o l'incaricato stia agendo nell'interesse dell'azienda, la quale, per ogni decisione o valutazione, pretende ponderazione, congruità, utilità, inerenza, necessità e tracciabilità**
- **Curare l'inserimento di clausole 231 nei contratti e negli incarichi**
- **Monitorare l'effettivo adempimento del contratto e/o dell'incarico da parte del terzo**

LEI NON DEVE

- **Prendere decisioni o adottare valutazioni se è coinvolto e può pregiudicarne il fine**

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

Nei rapporti con la pubblica amministrazione o con pubblici ufficiali è fondamentale attenersi ai principi di verità ed effettività.

Se il nostro obiettivo è quello di percepire un contributo, una agevolazione, oppure conseguire un credito di imposta dobbiamo favorire il coinvolgimento di più persone ed attenerci scrupolosamente alle condizioni richieste dalle norme agevolatrici.

Dobbiamo considerare la necessità di selezionare e coinvolgere eventuali consulenti utili ad assicurare la migliore ponderazione delle valutazioni del caso.

LEI DEVE

- **Chiedersi sempre se l'azienda possiede i presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dalla norma agevolatrice di riferimento**
- **Curare l'archiviazione della documentazione a corredo, garantendo la paternità e l'inalterabilità della stessa**
- **Monitorare l'effettivo adempimento del contratto e/o dell'incarico da parte del terzo**

LEI NON DEVE

- **Prendere decisioni o adottare valutazioni se è coinvolto e può pregiudicarne il fine**
- **Assicurare a tutti i costi il perseguimento dell'obiettivo (interessi o vantaggi per l'Azienda)**

Riservatezza

Il know-how e altre informazioni riservate sono i beni aziendali più preziosi che alimentano il nostro successo e che siamo tenuti a proteggere in ogni momento

Le informazioni riservate includono le informazioni non ancora rese pubbliche e che forniscono indicazioni sulle attività aziendali attuali o future aziendali, ivi comprese le informazioni che potrebbero essere utili alla concorrenza o che, se divulgate, potrebbero danneggiare l'azienda o i suoi clienti.

Comprendono inoltre le informazioni importanti non di dominio pubblico di partners con cui possiamo intrattenere rapporti, come clienti e fornitori.

Quali rischi si corrono?

Perdita di affari

Sottrazione di tecnologia

Inadempienze contrattuali

Sanzioni

LEI DEVE

- **Proteggere le informazioni riservate**
- **Identificare la natura riservata di una informazione**
- **Adottare le misure organizzative ed informatiche a protezione dei dati**
- **Partecipare ai corsi di formazione/informazione promossi dall'azienda per neutralizzare il cyber attacco e il trattamento lecito dei dati**

LEI NON DEVE

- **Condividere informazioni aziendali con parenti e amici e fuori dal contesto del luogo di lavoro**
- **Utilizzare tecnologie non autorizzate o approvate dall'Azienda**

Tutela dei dati

Intellera tutela la riservatezza e la protezione dei dati personali dei clienti, fornitori e altri erogatori di servizi, nonché di dipendenti e collaboratori.

Il rispetto del Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati (GDPR) è fondamentale.

Per *dati personali* si intende qualsiasi informazione relativa a una persona che consenta di identificarla sia direttamente (ad es. nome, indirizzo e-mail) che indirettamente (ad es. numero di previdenza sociale, dati di localizzazione, indirizzo IP).

I *dati sensibili* sono dati personali soggetti a norme molto severe che non devono essere elaborati senza la previa approvazione di chi ne ha titolo in azienda, come il numero di previdenza sociale, il contenuto delle comunicazioni, le coordinate bancarie, i dati che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza a un sindacato, i dati genetici, i dati biometrici, i dati sanitari o relativi all'orientamento sessuale di una persona.

Nel dubbio, rivolgersi sempre alla Funzione Privacy.

Quali rischi si corrono?

Perdita di affari

Sottrazione di tecnologia

Inadempienze contrattuali

Sanzioni

LEI DEVE

- **Proteggere le informazioni riservate**
- **Utilizzare i dati personali solo in relazione e in coerenza con la mansione che svolge**
- **Adottare le misure organizzative ed informatiche a protezione dei dati personali**
- **Segnalare incidenti che possano compromettere il trattamento lecito dei dati personali**

LEI NON DEVE

- **Trattare dati personali conosciuti in ragione della sua mansione se non necessario**
- **Memorizzare o condividere inutilmente i dati personali conosciuti in occasione di lavoro**

Concorrenza

Intellera è attenta al rispetto delle regole sulla concorrenza e si aspetta che ciascuno per la propria parte contribuisca alla promozione di un mercato competitivo

In generale, le leggi antitrust vietano la collusione tra concorrenti, sia formale che informale, e le pratiche di mercato che compromettono la capacità degli altri di competere.

Alcuni esempi di accordi tra imprese vietati possono essere:

- fissazione dei prezzi tra imprese concorrenti così da evitare che gli stessi siano determinati dal libero mercato;
- accordi tra imprese per restringere la produzione con l'obiettivo di generare scarsità di prodotto;
- accordi tra imprese per spartire fette di mercato o per non competere su determinati clienti o territori;
- accordi tra imprese per favorire turbative d'asta;
- etc...

Quali rischi si corrono?

Perdita di affari

Compromissione della reputazione aziendale

Perdita di indipendenza

Condanna a sanzioni o risarcimenti

LEI DEVE

- **Accertarsi sempre che sussistano valide e condivise ragioni per concedere o richiedere eventuali esclusive**
- **Favorire la discussione in merito a qualsiasi attività che influisca sulla concorrenza o sul commercio**

LEI NON DEVE

- **Favorire rapporti commerciali con chi ha comportamenti anche solo apparentemente lesivi della concorrenza e contrari alle norme antitrust**

Obblighi fiscali

Quali rischi si corrono?

Rischi finanziari

Rischi reputazionali

Sanzioni

Intellera:

- si adopera per rispettare la normativa tributaria,
- si impegna a tenere i libri contabili correttamente e in modo completo,
- favorisce la definizione di regole per l'esatta determinazione delle imposte,
- rispetta gli obblighi di versamento delle imposte.

LEI DEVE

- **Adoperarsi affinché i flussi finanziari siano assistiti da idonea documentazione a corredo e da idonee approvazioni**

LEI NON DEVE

- **Porre in essere operazioni suscettibili di eludere o evadere le prescrizioni tributarie**
- **Praticare attività che possano essere qualificate come *abuso del diritto* in quanto non supportate da valide e giustificate ragioni economiche e finanziarie**

Segnalazioni e Whistleblowing

Intellera invita i propri dipendenti a segnalare qualsiasi possibile comportamento illegale e non etico mediante il proprio sistema di allerta (Whistleblowing) che garantisce riservatezza del segnalante.

Le modalità di attuazione sono disciplinate dalla Procedura *Whistleblowing*.

Quali rischi si corrono?

Rischi legali e finanziari

Rischi reputazionali

Sanzioni

LEI DEVE

- **Segnalare gravi violazioni, come reati o infrazioni, e qualsiasi violazione degli obblighi previsti dalle leggi, dai regolamenti, dalle procedure interne**
- **Fornire tutte le informazioni richieste dal modulo di segnalazione**

LEI NON DEVE

- **Effettuare segnalazioni in malafede che possono comportare la comminazione di sanzioni**
- **Reagire con ritorsioni nei confronti di chi sospettiamo abbia formalizzato una segnalazione**

Diritti umani e sostenibilità 1/2

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

L'Azienda costituisce una delle formazioni sociali dove ciascun individuo svolge la sua personalità, nell'ottica della solidarietà, del miglioramento e del progresso (art. 2 Costituzione della Repubblica Italiana).

Lo sviluppo sostenibile, l'etica del rispetto e la promozione di comportamenti virtuosi sono attualmente principi cardine per il funzionamento responsabile di ogni organizzazione. Il contributo delle aziende è fondamentale per generare benefici per la collettività e per creare un impatto sociale che sia di valore per ognuno di noi.

Intellera si è dotata di policy dedicate in ambito Environment, Social & Governance volte a orientare i comportamenti dei propri dipendenti e collaboratori, sia all'interno, sia verso gli stakeholder esterni.

Intellera riconosce la propria responsabilità nel contribuire a proteggere il pianeta: si impegna a ridurre al minimo l'impatto dell'Azienda sull'ambiente e a supportare le realtà che lavorano per migliorare la sostenibilità ambientale globale.

Intellera considera le proprie persone l'asset più importante: per questo motivo ha a cuore non solo il loro sviluppo professionale, ma anche personale. Condanna la schiavitù e il lavoro minorile in aderenza alla Dichiarazione universale dei diritti umani e promuove la diversità e le pari opportunità per consentire a chiunque di essere sé stesso/a, nel rispetto degli altri. La diversità porta valore, che porta all'eccellenza.

La schiavitù moderna e la tratta di esseri umani sono crimini che violano i diritti umani fondamentali. Le leggi che proibiscono la tratta di esseri umani prevedono diversi tipi di condotta che portano allo sfruttamento o alla privazione della libertà di una persona, tra cui: uso di pratiche ingannevoli per assumere dipendenti, quali la mancata comunicazione delle condizioni di impiego; mancata offerta di un contratto di lavoro in linea con gli standard del CCNL di riferimento etc..

L'Azienda non tollera tali crimini o attività e si aspetta che anche i fornitori siano allineati su queste posizioni.

È proibito l'uso fuorviante o ingannevole di pratiche di reclutamento o l'addebito di commissioni di reclutamento e prevede una comunicazione chiara e completa di tutte le principali condizioni d'impiego. In questo contesto, per commissioni di reclutamento si intendono tutti i costi sostenuti per ottenere visti o documenti di identità, per le visite mediche o per un controllo delle referenze, e le commissioni addebitate dai reclutatori.

Intellera si avvale solo di agenzie che rispettano questi principi.

Diritti umani e sostenibilità 2/2

Quali rischi si corrono?

Rischi legali

Rischi reputazionali

Sanzioni disciplinari

Interdizione anche per l'Azienda

È proibito il lavoro minorile perché non solo priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità ma può essere anche dannoso per il loro sviluppo fisico e mentale.

Integrità e condotta etica sono alla base del modo di lavorare di Intellera.

I valori di trasparenza, integrità e professionalità sono fondamentali nella cultura aziendale, sia internamente che nelle relazioni esterne con gli stakeholder.

La violazione di queste norme può essere punita severamente, arrivando addirittura all'allontanamento di dipendenti, di subfornitori o di agenti.

I dipendenti che siano a conoscenza di tali violazioni sono tenuti a darne comunicazione immediata attraverso i canali dedicati (Linea Etica e Whistleblowing).

Sistemi di gestione

Bisogna incoraggiare l'adozione dei sistemi di gestione perché un evento o una condizione (di tipo ambientale, sociale o di governance) potrebbe compromettere significativamente il valore "Azienda".

Bisogna promuovere la loro integrazione per attendere al meglio all'implementazione di un sistema strutturato della sostenibilità.

Ciò implica:

- Gestire responsabilmente tutti i rischi prevedibili ed evitabili.
- Attirare e mantenere relazioni con dipendenti e fornitori.
- Adoperarsi per la tutela dell'ambiente, la sicurezza dei lavoratori e la salubrità dei luoghi di lavoro, la diversità e l'inclusione delle persone.
- Favorire regole per l'energia pulita e accessibile, oltre che per un consumo responsabile.
- Migliorare le performance e la reputazione aziendale.

Quali rischi si corrono?

Perdita di affari

Compromissione della reputazione aziendale

Inadempienze contrattuali

Sanzioni

- **Favoriamo un contesto aziendale che possa ottenere certificazioni**
- **Implementiamo mansionari, procedure e diagrammi di flusso, nonché assetti organizzativi atti a disciplinare i processi aziendali sensibili ai rischi**
- **Favoriamo la partecipazione attiva del collettivo aziendale ai processi di miglioramento**

- **Non assumiamo decisioni basate esclusivamente sul rendimento economico, ma anche su valori quali il rispetto per l'ambiente e una governance efficace**
- **Non ostacoliamo l'integrazione dei sistemi di gestione o l'adozione di regole organizzative di diversa natura e portata**