CONFARTIGIANATO MARCA TREVIGIANA FORMAZIONE Srl

CODICE ETICO

*ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone
giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di
personalità giuridica"*

*Approvato dal Consiglio di
Amministrazione di
CONFARTIGIANATO MARCA
TREVIGIANA FORMAZIONE
Srl nella seduta del*

Sommario

Premessa	3
Valori condivisi e integrità	4
Filtro etico.....	5
La nostra visione e i nostri valori	6
Principi generali	7
Corruzione e tangenti.....	11
Regali ed eventi	12
Frode contabile.....	13
Appropriazione indebita.....	14
Proprietà intellettuale	15
Insider trading e informazioni confidenziali	16
Anti - trust.....	17
Coinvolgimento politico	18
Conflitto di interesse	19
Rispetto dell'ambiente	20
Diritti umani.....	21
Discriminazione e molestie.....	22

Il presente **Codice Etico** ha lo scopo di informare i propri dipendenti sulle modalità di comportamento etico considerate accettabili all'interno della nostra organizzazione.

Per la nostra Direzione infatti ritiene essenziale che **alti standard etici e morali** siano condivisi e naturalmente rispettati da parte di ogni singolo dipendente.

Proprio al fine di ribadire l'importanza strategica di rispettare i principi etici e morali definiti come essenziali, la Direzione ricorda che nel caso in cui questi ultimi siano violati saranno oggetto di adeguate **azioni disciplinari**, anche gravi.

Il presente Codice Etico non è un documento a sé, ma deve essere letto insieme ad altri documenti, quali ad es. il Modello Organizzativo di Gestione conforme al D.lgs. 231/2001 e le procedure ed istruzioni richiamate.

Premessa

Valori condivisi e integrità

La nostra azienda deve essere costruita, per la sua continuità nel tempo, sulla fiducia.

La **fiducia** è un valore fondamentale che deve governare tutte le decisioni che prendiamo nell'esecuzione dei nostri compiti. Ciò è anche quanto ci aspettiamo dai nostri fornitori, clienti e altre parti interessate.

I nostri clienti sempre di più dimostrano di voler orientare le proprie scelte commerciali verso soggetti che si dimostrano affidabili nei comportamenti adottati nel rispetto della società, da qui il concetto di fiducia.

Il presente Codice Etico è stato ideato per supportare e dare indicazioni sulle modalità che la Direzione aziendale considera idonee **nell'applicazione della responsabilità personale e aziendali.**

Siete invitati fin d'ora a rispettare quanto descritto nel presente documento e segnalare qualsiasi sospetto di violazione.

Il presente Codice Etico desidera essere una linea guida per comportamenti da parte dei dipendenti che non causino problemi o danni alla nostra azienda.

Se ci sono dei problemi nella interpretazione di questo codice etico si proceda ponendosi le seguenti domande.

L'azione che sto per compiere è legale?

Sì, procedi con la domanda successiva

No, consulta il tuo superiore o l'OdV

L'azione è conforme alle politiche e procedure aziendali?

Sì, procedi con la domanda successiva

No, consulta il tuo superiore o l'OdV

Sarei a mio agio se le mie azioni fossero conosciuta dalla mia famiglia, da amici, colleghi o parti interessate?

Sì, procedi con la domanda successiva

No, consulta il tuo superiore o l'OdV

Filtro etico

La nostra visione e i nostri valori

La nostra visione aziendale è la seguente:

**Essere il migliore Ente
Formativo del territorio
specializzato nel supporto della
piccola e micro impresa**

I valori fondamentali che guidano la nostra visione aziendale sono i seguenti:

- a) *Orientamento al cliente;*
- b) *Impegno nel miglioramento continuo;*
- c) *Attenzione al conseguimento dei risultati e dell'efficienza;*

I valori fondamentali si poggiano su una base solida: i principi di

**Rispetto
Etica e integrità
Responsabilità individuale e
unità d'intenti.
Professionalità**

Questi devono essere gli elementi essenziali della nostra cultura aziendale.

I valori sono consolidati in istruzioni, procedure di lavoro, politiche e obiettivi.

I dipendenti, così come fornitori e clienti, saranno valutati sulla base della loro capacità di rispettare i presenti valori.

Principi generali

La nostra organizzazione ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera.

Ogni dipendente si deve impegnare al rispetto di queste leggi. Per questo la nostra organizzazione si impegna a formare gli stessi su quali siano le leggi e quali le conseguenze personali e per la nostra organizzazione in caso di mancato loro rispetto.

Questo impegno deve essere rispettato anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra organizzazione. I rapporti con i soggetti che non intendono allinearsi a questi principi saranno cessati.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per questo motivo la nostra organizzazione fa in modo che tutte le azioni e le operazioni abbiano una registrazione adeguata (solitamente documentale) che renda possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Ciò renderà possibile procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La diffusione di principi etici, atti a prevenire ed evitare la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/01, è impegno della nostra organizzazione! Specifica attività di formazione al personale e informazione alle eventuali parti interessate sui principi comportamentali che la nostra organizzazione desidera rispettare, sarà garantita periodicamente.

Si ricorda ai dipendenti e parti interessate che sono previste sanzioni, anche gravi, nel caso di violazioni dei principi e regole contenute nel presente Codice Etico e in procedure collegate.

I rapporti etici e moralmente ineccepibili con gli interlocutori quali: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e interlocutori commerciali privati.

Per questo ogni dipendente e parte interessata che entra in contatto con la nostra azienda è informato di quali comportamenti mantenere durante le operazioni eseguite nel proprio ruolo aziendale.

Sistema Sanzionatorio

Ogni dipendente deve impegnarsi nel prendere sul serio gli obblighi contenuti nel presente Codice Etico.

Tutti i dipendenti che non rispettano le regole e divieti definiti nel Codice Etico possono essere soggetti a importanti azioni disciplinari, così come sanzioni che possono arrivare anche al licenziamento. Nel caso delle parti interessate il non rispetto dei principi ivi contenuti possono comportare la definitiva conclusione del rapporto commerciale.

Segnalazione dei problemi

Ogni dipendente deve impegnarsi a segnalare qualsiasi abuso in ambito etico del Codice. La segnalazione di eventuali non rispetto di regole può essere presentata al proprio responsabile o, in subordine, all'OdV. La nostra organizzazione si impegna a

tutelare eventuali segnalatori in relazione a possibili ritorsioni di qualsiasi natura. Pesanti sanzioni saranno definite a capo dei soggetti che adotteranno comportamenti non accettabili nei confronti dei segnalatori “whistleblower”.

Principi regolatori della nostra attività

Nello sperimentare ed erogare la formazione come servizio di qualità, trovano spazio ed applicazione:

- il **valore dell'affidabilità**, in virtù della quale viene promesso solo quello che si riesce ad attuare e ciò che viene attuato si svolge in un clima di accettazione, rispetto reciproco e fiducia;
- il **valore della trasparenza**, che induce a dichiarare, a comunicare ed a diffondere le regole, le responsabilità, i ruoli degli attori coinvolti nella erogazione del servizio; essa si traduce in esplicite dichiarazioni di impegni, che utilizzano lo strumento del patto e del contratto per avere maggiore visibilità;
- il **valore delle pari opportunità** e l'attenzione alla differenza di genere, grazie alle quali si pratica e si consolida il rispetto delle differenze e si valorizzano le specificità personali (si vuole così affermare che l'uguaglianza dei diritti deve potersi coniugare con la diversità delle persone); in conformità alla Dlgs. 276 Modif DL76-2013 si fa divieto di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, politica, al credo religioso;
- divieto di trattare dati personali che non siano

strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo

- il **valore della reciprocità**, che riconosce all'altro i diritti e le attenzioni che ciascuno desidera per sé e per i suoi cari; la reciprocità ha a che fare con il rispetto, l'ascolto e la conoscenza dell'altro;
- il **valore della creatività e dell'innovazione**, che riconosce diritto alla molteplicità dei linguaggi espressivi, ai diversi stili di comunicazione ed alla ricerca di soluzioni innovative in ambito didattico ed organizzativo;
- il **valore dello scambio tra persone, tra gruppi, tra istituzioni**, dove la formazione diventa fulcro di incontro.

Corruzione e tangenti

Il reato di corruzione consiste nell'uso improprio del proprio potere per ottenere un vantaggio personale. Tra le varie forme di reato possiamo pensare ad es. quali: tangenti, appropriazione indebita, frode ed estorsione.

La tangente o la corruzione si potrebbe verificare nel momento in cui un certo vantaggio viene offerto, promesso, elargito, accettato o sollecitato per indurre a una certa azione.

La tangente e la corruzione è illegale.

Attenzione che la corruzione (la tangente) non è solo in forma di denaro, ma anche in forme diverse quali:

- buoni;
- commissioni;
- pagamenti per beneficenza;
- viaggi e divertimenti;
- doni di considerevole valore;
- pubblicità favorevole.

La nostra posizione

La nostra politica vieta qualsiasi forma di accettazione o proposta di tangente e/o corruzione.

Cosa evitare

Accertatevi che nessuno (voi o componenti della vostra famiglia o qualche vostro conoscente) ottenga un vantaggio non appropriato in quanto dipendenti della nostra azienda.

Ricordatevi che

- Doni, favori, ospitalità, e rimborsi spese possono costituire una forma di corruzione e/o tangente.
- Nessun dipendente sarà punito, retrocesso o penalizzato per essersi rifiutato di percepire o pagare tangenti anche se questa scelta è stata penalizzante per l'azienda (es. la perdita di un cliente).
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Regali ed eventi

Un'altra forma di corruzione potrebbe essere **l'accettare o proporre regali e forme di svago** che non rientrano nella normalità. Generalmente infatti dimostrare il proprio apprezzamento o offrire ospitalità sono due azioni che sono accettate per mantenere e sviluppare i contatti personali e commerciali. Tuttavia queste azioni possono diventare "inaccettabili" quando il valore di ciò che si dona e/o offre crea vantaggi sleali ad una parte coinvolta.

Un regalo dovrebbe essere di **modesto valore** (sempre rapportato al tipo di rapporto commerciale che si è instaurato), per cui si dovrebbero accettare/offrire:

- Beni promozionali di routine, quali penne, blocchi, pennette USB, calendari, oggetti decorativi;
- Campioni di prodotto e sconti negli acquisti;
- Cene e pranzi di lavoro.

La nostra posizione

La nostra politica **vieta di ricevere o offrire doni e eventi che superino un valore modesto** (massimo 100 euro).

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Sconti e regali e tipi di svago che potrebbero influenzare l'esercizio dell'autorità pubblica;
- Sconti e regali e tipi di svago offerti o ricevuti con una frequenza troppo elevata;
- Viaggi di piacere.

Ricordatevi che

- I doni fatti e ricevuti sono fonte comunque di influenza commerciale della persona coinvolta;
- I doni fatti e ricevuti così come eventuali eventi possono mettervi in difficoltà;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Frode contabile

Il reato di frode contabile consiste nel caso in cui volontariamente si manipolano i dati contabili e/o finanziari e se ne divulgano i dettagli all'esterno.

Chi commette questo reato dimostra di non essere degno di fiducia e un abuso del proprio potere.

Generalmente la frode di tipo contabile può rivelarsi come di seguito.

- False dichiarazioni e comunicazioni relativi all'andamento di alcuni obiettivi e target aziendali (vedi tabella indicatori);
- False dichiarazioni relativamente a spese sostenute o introiti incassati;
- False dichiarazioni sui dati di tipo contabili (es. voci passive, attive);
- Frodi di tipo fiscale.

La nostra posizione

La nostra politica vieta la commissione di qualsiasi frode contabile.

Particolarmente importante per la nostra organizzazione è che qualsiasi transazione finanziaria di entrata o uscita sia correttamente registrata seguendo le procedure definite.

Ogni persona dipendente (non limitandosi ai soli operatori dell'area Amministrativa) si assume la responsabilità di eseguire accurate e complete registrazioni contabili e finanziarie.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Registrazioni non accurate e approssimative (es. ratei e risconti);
- Distorcere dati e conti per raggiungere un determinato obiettivo a breve termine.

Ricordatevi che

- I reati di frode contabile sono molto contrastati e saranno puniti con azioni disciplinari (vedi dettagli);
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Appropriazione indebita

Il reato di appropriazione indebita o frode consiste nell'utilizzo dei beni aziendali (qualsiasi tipo di proprietà, risorsa o anche fondi finanziari) a proprio vantaggio personale. Chi commette questo reato dimostra poco rispetto per l'azienda e per chi ci lavora, poiché i beni aziendali devono essere utilizzati solo per il compimento di attività aziendali.

Generalmente la frode di tipo appropriazione indebita può rivelarsi come di seguito.

- Uso non adeguato di beni aziendali (es. pc, cellulari, auto, badge, fondi, etc.);
- Furto di un bene;
- Falsificazione dei resoconti di spesa o anche orario di lavoro;
- Falsificazione dei fatture dei fornitori o ai clienti;
- Non rispetto di procedure relative al reclutamento di fornitori o partecipazione di gare d'appalto per ottenere un vantaggio personale.

La nostra posizione

La nostra politica vieta la commissione di qualsiasi frode legata all'appropriazione indebita.

In particolare ci si aspetta che il personale, soprattutto nel momento in cui si ricopre un determinato ruolo di rappresentanza, antepongano gli interessi aziendali rispetto a quelli personali.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Evitare qualsiasi abuso di potere nell'uso dei beni aziendali;
- Salvaguardare gli interessi aziendale e la sua integrità.

Ricordatevi che

- La falsificazione di documenti comportano azioni disciplinari;
- Non aggirate le regole di approvazione e di controllo;
- Non usate beni aziendali senza giustificazione;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Proprietà intellettuale

Il reato di abuso e uso improprio della **proprietà intellettuale** riguarda le idee, il *know-how* sviluppato al nostro interno e qualsiasi **conoscenza aziendale**.

Ciò vale anche nei confronti della proprietà intellettuale **dei fornitori e dei clienti** (es. contenuti dei progetti o di *slides*).

Generalmente il reato legato alla proprietà intellettuale può rivelarsi come di seguito.

- Uso non consentito di slides aziendali a favore di altri competitors o fornitori;
- Uso di slides di fornitori per altri corsi erogati da altri fornitori;
- Condividere con altri competitors i contenuti dei progetti e dei corsi in genere;
- Non rispettare i diritti legittimi della proprietà intellettuale;
- Non rispetto dei diritti dei fornitori e violare il codice interno di protezione di conoscenza, *know-how*.

La nostra posizione

La nostra politica vieta la commissione di qualsiasi frode legata all'uso improprio di **proprietà intellettuale**.

In particolare ci si aspetta che il personale dimostri rispetto dei diritti dei fornitori e della proprietà intellettuale aziendale.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Non utilizzate materiale, *slides*, o altro dei fornitori senza adeguata approvazione da parte loro;
- Non divulgate a terzi documenti interni o dei fornitori.

Ricordatevi che

- Utilizzare in modo improprio la proprietà intellettuale di terzi può portare a lunghe e dispendiose cause legali;
- Non utilizzate senza adeguata accettazione la proprietà intellettuale;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Insider trading e informazioni confidenziali

Il reato di **uso improprio delle informazioni confidenziali** riguarda le notizie aziendali, quali listini, prezzi interni, lista clienti e fornitori, procedure interne e così via.

Divulgare queste informazioni confidenziali a esterne parti interessate può essere estremamente dannoso per la nostra organizzazione, ma anche per i nostri clienti o per i fornitori.

In particolare insider trading è illegale e consiste nella possibilità di trarre **vantaggi economici personali** attraverso l'uso di informazioni riservate e private relativamente ad un'azienda sul mercato azionario e/o commerciale.

La nostra posizione

La nostra politica **vieta in modo assoluto il reato di insider trading.**

In particolare si fa divieto a tutto il personale, così come familiari e amici, di acquistare o vendere azioni e titoli di aziende a cui si è collegati per motivi commerciali o altro.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Non utilizzate informazioni interne o di aziende e enti collegati se pensate possano essere delicate;
- Non divulgate a terzi informazioni interne o di terzi e limitatene l'uso in luoghi pubblici (es. ascensori, mezzi pubblici, etc.).

Ricordatevi che

- Utilizzate le informazioni confidenziali con attenzione ma non divulgatele a parti terze;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Anti - trust

Il reato di azioni Anti-trust riguarda la violazioni di leggi sulla leale concorrenza sul mercato che vietano accordi limitativi e pratiche monopolistiche.

Il non rispetto di questi limiti può causare ingenti danni, richieste di risarcimento danni, conseguenze penali, etc.

La nostra posizione

La nostra politica vieta in modo assoluto accordi che limitino la leale concorrenza di mercato.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Non concludete nessun accordo che limiti la concorrenza leale sul mercato;
- Non partecipate a nessuna discussione con la concorrenza relativamente e prezzi, contenuti dei progetti, offerte in genere;
- Non praticate nessuna azione volta a limitare la concorrenza sleale.

Ricordatevi che

- La violazione di norme legate all'Anti-Trust può demolire in modo importante la propria posizione di fiducia dell'azienda;
- Imparate a fare documenti e discussioni in cui utilizzate termini ed espressioni che possono dare l'impressione di limitare la concorrenza leale sul mercato;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Coinvolgimento politico

Il reato legato al personale **coinvolgimento politico** riguarda la possibilità di fare **donazioni politiche o donazioni a enti benefici possono essere considerate non etiche**, se svolte per ottenere un vantaggio commerciale disonesto (es. eseguite in cambio di un contratto a condizioni favorevoli).

Le attività di donazioni benefiche o politiche sono delicate e per questo motivo ammesse solo nel caso delle posizioni direttive.

La nostra posizione

La nostra politica è di **mantenere comunque una posizione neutrale in campo politico**. Inoltre la nostra organizzazione ha preso la deciso di non finanziare enti pubblici o politici.

E' possibile la donazione da parte dei dipendenti, a titolo personale.

In questo ultimo caso si raccomanda di svolgere questo tipo di attività solo durante il proprio tempo libero e con le proprie risorse.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- La donazioni politiche non sono ammesse;
- Non fate le donazioni se non a titolo personale e mettendo in evidenza la totale separazione dall'organizzazione.

Ricordatevi che

- Non abusate della vostra posizione facendo delle donazioni politiche o benefiche che possano dare l'impressione di essere donazioni aziendali;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Conflitto di interesse

Il conflitto di interesse riguarda il caso in cui una persona trae vantaggio personale dal ruolo professionale che ricopre in azienda.

Generalmente il reato legato al conflitto di interesse può rivelarsi come di seguito:

- I vostri interessi personali e quelli dei vostri familiari e amici non devono essere anteposti a quelli della nostra azienda, né nel tipo di interesse finanziario né nei confronti di rapporti con clienti e fornitori;
- Le informazioni di cui potreste venire a conoscenza durante il lavoro non devono essere utilizzate per i propri vantaggi personali, così come eventuali posizioni ricoperte in azienda;
- Ruoli esterni all'azienda con obiettivi in contrasto a quelli dell'azienda;
- Impiego assegnato in azienda ad un familiare o amico.

La nostra posizione

La nostra politica è di mantenere comunque una posizione che non vi porti ad affrontare conflitti di interesse.

Nel caso questo accade avvertite l'OdV.

Fate in modo che il rapporto con i clienti, i fornitori non crei una condizione che vi possa mettere nelle condizioni di creare conflitto di interesse tra il bene dell'azienda e il vostro personale interesse.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Interessi finanziari, privati o altro non devono creare conflitto con gli interessi aziendali;
- Il vostro ruolo in azienda non deve essere sfruttato per i interessi personali.

Ricordatevi che

- Rivelate sempre qualsiasi eventuale forma di conflitto di interesse;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Rispetto dell'ambiente

Il reato ambientale si realizza nel momento in cui un dipendente nell'esecuzione del proprio compito aziendale non rispetti leggi in ambito ambientale. Questo principio vale anche nei confronti delle parti interessate con cui la nostra organizzazione stringe rapporti.

E' importante che qualsiasi azione svolta dai dipendenti, o da parti interessate collegate (es. fornitori), rispetti il principio della salvaguardia dell'ambiente circostante.

La nostra posizione

La nostra politica è di garantire che le nostre azioni così come i servizi erogati siano **condotti senza causare danni all'ambiente circostante**.

L'impegno a rispettare l'ambiente deve essere dimostrato seguendo in modo

preciso e responsabile tutte le procedure emesse con l'obiettivo di limitare l'impatto ambientale (es. smaltimento di rifiuti, inquinamento acustico, etc).

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Smaltimento errato dei rifiuti;
- Mantenimento non adeguato della documentazione in ambito ambiente.

Ricordatevi che

- Rispettate tutte le procedure aziendali in ambito impatto ambientale;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Diritti umani

Il reato legato ai diritti umani si manifesta nel momento in cui un dipendente (o cliente e fornitore) commette un'azione, sempre nell'ambito del proprio ruolo aziendale, che lede la dignità di una qualsiasi persona, indipendentemente da cultura, provenienza, religione, sesso, credo politico, etc.

I diritti umani sono considerati universali nella "Dichiarazione sui Diritti Umani delle Nazioni Unite (UNDHR)".

E' importante che qualsiasi diritto umano sia preservato in azienda attraverso la salute e sicurezza sul lavoro, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva e lavoro non discriminante, non minorile o coatto.

La nostra posizione

La nostra politica è di proibire in modo severo qualsiasi violazione dei diritti umani, anche tramite azioni di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (in particolare di minori), di sfruttamento delle condizioni di lavoro/vita/alloggiamento degradanti. Si fa esplicito divieto a propagandare idee fondate sulla superiorità e sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a

commettere (o commette) atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Qualsiasi dubbio sulla violazione dei diritti umani va tempestivamente comunicato all'OdV, ciò vale anche per situazioni rilevate nei rapporti con clienti o fornitori;
- Difendere i diritti umani è un vostro dovere anche morale.
- Divieto assoluto di partecipare, o sostenere, ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Ricordatevi che

- Devono essere segnalate qualsiasi violazione dei diritti umani;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.

Discriminazione e molestie

Le discriminazioni non sono ammesse nel nostro ambiente di lavoro.

E' importante quindi che qualsiasi discriminazione e molestia sia evitate per garantire un ambiente di lavoro sereno nel rispetto delle leggi e dell'etica aziendale.

Generalmente le discriminazioni o le molestie possono rivelarsi come di seguito:

- Selezione e assunzione di personale non basata su motivazioni oggettive;
- Premi, benefici, promozioni, formazione senza motivi oggettivi;
- Autorizzazione _____ senza giustificato motivo all'uso di beni aziendali;
- Atti di bullismo, insulti, attacchi personali (compresi pettegolezzi o battute e punzecchiamenti).
- Atti di discriminazione di genere, di sesso e/o credo religioso o di razza (in conformità in conformità alla Dlgs. 276 Modif DL76-2013).

La nostra posizione

La nostra politica è di trattare tutti i dipendenti sulla base delle loro abilità e qualifiche in tutte le decisioni rilevanti la loro assunzione o carriera.

Nessuna molestia di tipo sessuale, psicologica, fisica o verbale o altra sarà tollerata, ma severamente vietata e punita.

Cosa evitare

Fate in modo che siano rispettate le seguenti regole:

- Adottare provvedimenti che siano discriminatori;
- Ledere con il proprio comportamento (verbale, paraverbale e fisico) un proprio collega, fornitore o cliente.

Ricordatevi che

- Trattate tutti i vostri colleghi, fornitori e clienti con il dovuto rispetto, professionalità e delicatezza;
- Per qualsiasi dubbio chiedete all'OdV.