



CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Rev.	Data	Emissione	Verifica	Approvazione	Note/Motivo revisione
00	15/03/2018	RSQ	DIR	DIR	Prima emissione
01	08/08/2023	RSG	DIR	DIR	Revisione per aggiornamento generale
02	15/05/2024	DG	CCO+RL	CCO+RL	Revisione per adeguamento contenutistico alle normative vigenti

INDICE

1.	OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI CONDOTTA	3
2.	I PRINCIPI.....	4
2.1	INTEGRITÀ	4
2.2	ONESTÀ	5
2.3	COMPETENZA.....	6
2.4	CREDIBILITÀ.....	6
2.5	COSA FARE SE ABBIAMO BISOGNO DI AIUTO	6
2.6	AZIONI DISCIPLINARI	6
3	PERIZIA, PRUDENZA E DILIGENZA	6
3.1	COME SVOLGERE LE PROPRIE MANSIONI	6
3.2	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA	7
3.3	ACQUISIZIONE DI INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA E SUI CLIENTI.....	7
3.4	CONDOTTA AL DI FUORI DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	8
4	PARI OPPORTUNITÀ D'IMPIEGO	8
4.1	GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.....	9
5	IMPEGNO E DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI.....	9
5.1	CODICE DI ABBIGLIAMENTO E DECORO AZIENDALE.....	9
5.2	INCARICHI, PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI E OPPORTUNITÀ COMMERCIALI....	10
5.3	RICEVIMENTO DI OMAGGI E FACILITAZIONI.....	10
6	CONFLITTI D'INTERESSE ED OBBLIGHI.....	11
7	RISORSE ED INFORMAZIONI.....	12
7.1	COLLABORAZIONE E ONESTÀ	12
7.2	BENI E ASSET AZIENDALI	12
8	RELAZIONI CON I CLIENTI E I FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI	13
9	IMPEGNO DI ITEC NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA CONCUSSIONE	14
10	RELAZIONI ESTERNE – ITEC E LA COLLETTIVITÀ	14

1. OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Codice Etico e di Condotta si rivolge a tutti i dipendenti di ITEC SRL (di seguito anche solamente ITEC) e consiste in uno strumento mandatorio, esplicito e sistematico, che riporta l'insieme dei principi, regole e comportamenti da osservare in situazioni definite, al fine di perseguire i fini "giusti" con i "giusti" mezzi nei diversi livelli di responsabilità nei quali si opera.

Il Codice Etico e di Condotta definisce il comportamento che ITEC si attende da tutto il proprio personale interno, stabilendo procedure rigorose e idonee a far rispettare il codice stesso, mediante un controllo sistematico e periodico, nonché con l'applicazione di un sistema sanzionatorio per tutti coloro che non rispetteranno le presenti prescrizioni.

La parola "Etica", inserita nel titolo di tale codice, ha lo scopo di identificare un approccio basato sui valori piuttosto che su specifiche linee guida di comportamento, puntando fiduciosamente nella capacità autonoma di ragionamento morale di tutti coloro a cui è rivolto e nei confronti dei quali si applica.

Il Codice persegue, pertanto, l'obiettivo principale di fungere da deterrente nei confronti di tutte quelle condotte che possono dar vita a comportamenti non eticamente orientati o potenzialmente illeciti.

ITEC, nella realizzazione delle sue attività quale Organismo di Certificazione, con il presente Codice Etico e di Condotta, che riflette i principi generali, europei e internazionali nei quali ITEC si riconosce pienamente, persegue l'obiettivo di promuovere i comportamenti virtuosi e attribuisce, a tutti i dipendenti, un ruolo attivo di tutela e difesa delle prescrizioni dettate a tal fine.

Si ritiene che questa sia la sede nella quale esplicitare che il mancato rispetto delle seguenti prescrizioni da parte del personale di ITEC e la realizzazione di comportamenti non eticamente orientati, potrebbero potenzialmente esporre ITEC sia a profili di responsabilità legale - anche nell'alveo della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii. - sia sul piano relazionale con i Clienti e l'intero mercato in cui la stessa opera in funzione degli scopi societari.

Riteniamo utile specificare che deve intendersi per "comportamento eticamente orientato" qualsiasi azione o motivazione interna ad un individuo consapevole, orientata ad un sistema di valori e di principi astratti valido universalmente.

Il presente Codice Etico e di Condotta è parte integrante della politica anticorruzione di ITEC, in quanto persegue l'obiettivo di promuovere i comportamenti virtuosi e attribuisce a tutto il personale un ruolo attivo in questo ambito.

Al fine di supportare tutto il personale, con il presente Codice si desidera:

- far comprendere i principi etici basilari che ciascun soggetto facente parte di ITEC deve osservare;
- far comprendere l'importanza di chiedere consiglio e chiedere aiuto;
- far comprendere l'importanza di riferire di quei comportamenti o azioni che potrebbero dar vita a violazioni potenziali o effettive.

Occorre, comunque, tener presente che tale documento e le norme aziendali ad esso riconducibili sono solo uno spunto da cui partire e prendere esempio, in quanto non è possibile descrivere tutti i comportamenti non eticamente orientati comunemente sentiti e potenzialmente illeciti.

Il miglior criterio per orientare azioni, scelte e comportamenti di ciascuno di noi resta, quindi, quello di una rigida osservanza di tutte le leggi applicabili, nonché delle indicazioni e direttive fornite dalla Direzione di ITEC, anche attraverso le procedure interne e i protocolli.

La Direzione si impegna ad informare tutto il personale su ciò che si ritiene di fondamentale importanza per il pieno e concreto rispetto del presente Codice Etico e di Condotta, che sarà oggetto di diffusione verso tutta la popolazione aziendale.

Si fa presente in tale sede che ITEC provvederà a verificare sistematicamente e periodicamente, anche mediante audit interni e di terza parte, l'osservanza delle prescrizioni comportamentali, al fine di garantire che le procedure interne e i protocolli dalla stessa definiti vengano osservati e attuati correttamente. Inoltre si assicurerà che tutto il personale venga formato ed incentivato a perseguire gli obiettivi di compliance e garanzia dei principi in cui ITEC si riconosce, il tutto nella reale concretizzazione di un miglioramento continuo.

Per tutto quanto non esplicitamente richiamato e disciplinato nel presente Codice Etico e di Condotta si rimanda agli altri documenti interni ed esterni, nonché alla normativa di riferimento in vigore.

2. I PRINCIPI

Il Codice Etico e di Condotta di ITEC si ispira ai principi di integrità, imparzialità, tutela delle informazioni aziendali, dei dati personali e della proprietà intellettuale, lotta alla corruzione, correttezza nella condotta commerciale, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, rispetto dei diritti umani ed equità del lavoro, sostenibilità e responsabilità sociale di impresa.

2.1 INTEGRITÀ

ITEC è concretamente impegnata nel cercare di orientare la propria attività sul rispetto del principio di integrità e dei principi deontologici riconosciuti in Italia e nei Paesi in cui opera.

Integrità traduce la capacità di rimanere fedeli ad un sistema di valori, quali trasparenza, onestà, lealtà e correttezza, attraverso la realizzazione di comportamenti virtuosi, che sono necessari all'organizzazione a cui si appartiene, soprattutto nel caso in cui si ricoprono determinati ruoli strategici.

ITEC garantisce l'integrità del proprio management definendo, attuando ed adeguando progressivamente un sistema articolato e omogeneo di corporate governance riguardante la propria struttura organizzativa, l'attribuzione dei poteri dei propri manager ed i rapporti con i terzi, in conformità agli standard ed alle best practice nazionali e internazionali.

È sempre necessario, quindi, comportarsi in modo integerrimo, soprattutto nel rapporto con clienti sia diretti sia indiretti, nonché con la Direzione e con i colleghi, indipendentemente dal ruolo che essi rivestono in azienda.

Integrità sta, quindi, a significare serietà, correttezza, moralità e si concretizza nel riconoscimento e il pieno rispetto dei principi etici e comportamentali da adottare nell'ambiente di lavoro e al di fuori dello stesso.

ITEC promuove una cultura di prevenzione ed individuazione dei comportamenti fraudolenti, sviluppa procedure di contrasto alle frodi ed ai reati correlati, ed assicura che eventuali casi di illecità, anche solo potenziale, siano trattati tempestivamente ed in modo appropriato. ITEC osserva scrupolosamente le Leggi nazionali e internazionali applicabili in ogni Paese in cui si trova a operare. Per assicurarne il rispetto, ITEC si sta dotando di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo diretto alla prevenzione degli illeciti.

Nel pieno rispetto delle norme di legge e del principio di integrità, in vista di dover prendere una decisione nel contesto delle attività riguardanti ITEC, è necessario iniziare ponendoci sempre queste domande:

- La mia decisione rispetta le leggi, le norme aziendali di ITEC ed il presente Codice?
- In quale modo la mia decisione può influire sugli altri (clienti, fornitori, partner, collaboratori e colleghi)?
- La mia decisione potrebbe pregiudicare l'interesse generale di ITEC all'imparzialità?

- È possibile che la mia decisione sia influenzata da interessi personali?
- Cosa penserebbero gli altri della mia decisione se fosse pubblicata su un quotidiano?
- Quali conseguenze avrebbe?
- È utile un ulteriore parere?

È in ogni caso molto più semplice fornire alcuni esempi di comportamenti che non corrispondono ad una condotta corretta ed integerrima.



2.2 ONESTÀ

Il presente codice rappresenta un impegno a fare la cosa migliore per la nostra azienda, per i nostri colleghi e per i nostri Clienti.

2.3 COMPETENZA

La Direzione di ITEC assicura il suo impegno nello scegliere e motivare le Risorse Umane e il personale deputato alla direzione delle singole funzioni aziendali, in modo da assicurare all'organizzazione il massimo livello di competenza ed aggiornamento nello svolgimento delle attività aziendali.

2.4 CREDIBILITÀ

La Direzione di ITEC s'impegna costantemente a porre particolare attenzione nell'infondere fiducia con riguardo a tutte le parti interessate relativamente all'affidabilità dei propri servizi e prodotti, in particolare verso i clienti, i fornitori, i consulenti, le autorità, le organizzazioni territoriali e la collettività in generale.

2.5 COSA FARE SE ABBIAMO BISOGNO DI AIUTO

Nel caso si abbiano domande o dubbi sui principi etici o legali, cosa è necessario fare?

ITEC si impegna a creare un ambiente in cui sia possibile comunicare in modo aperto ed onesto.

Per questa motivazione, se abbiamo dei dubbi di carattere legale e/o deontologico esistono diverse modalità di comportamento.

Si può quindi scegliere una delle seguenti opzioni per dare voce ai nostri dubbi:

- Rivolgersi al diretto responsabile;
- Rivolgersi al responsabile di livello successivo o superiore;
- Rivolgersi all'Organismo di Vigilanza;
- Rivolgersi al responsabile della funzione affari legali e compliance;
- Utilizzare gli strumenti di segnalazione e di comunicazione di cui ITEC si è dotata.

Non sarà consentita da ITEC nessuna ritorsione contro coloro che denunceranno comportamenti illeciti o presunti tali, assicurando, al contrario, misure disciplinari e sanzionatorie verso coloro che adotteranno comportamenti ritorsivi.

2.6 AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle prescrizioni della disciplina normativa, del presente Codice o delle procedure interne e dei protocolli definiti da ITEC potranno essere fonte di gravi conseguenze sia per i dipendenti sia per ITEC.

Da una parte, infatti, alcune violazioni potrebbero esporre TUTTI a sanzioni prescritte dalla legge; dall'altra, la violazione di quanto prescritto e richiamato dal presente Codice potrà esporre i soggetti a cui si rivolge ad azioni disciplinari e possibile rescissione e/o risoluzione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione.

Regole più di dettaglio relative al sistema sanzionatorio di ITEC, sono poi contenute nel Regolamento interno del Personale, il quale è da considerarsi parte integrante del presente Codice Etico e di condotta.

3 PERIZIA, PRUDENZA E DILIGENZA

3.1 COME SVOLGERE LE PROPRIE MANSIONI

È necessario che i dipendenti ITEC svolgano le proprie mansioni con la perizia, prudenza e diligenza ordinariamente richiesta per il ruolo ricoperto.

Da professionisti quali siamo, dobbiamo fare un uso efficace della nostra conoscenza nello svolgimento del nostro incarico di lavoro in modo da evitare danni a ITEC stessa, ai clienti o comunque a terzi, per atti di sconsideratezza o negligenza.



I dipendenti di ITEC sono sufficientemente esperti ed addestrati a svolgere le mansioni richieste dalla posizione che ricoprono; ci si aspetta quindi che ognuno si assuma le responsabilità proprie dell'incarico assegnato.

Nel caso in cui ci venga, però, richiesto di assumerci responsabilità che esulano dalle nostre competenze, ognuno di noi è tenuto ad informare il diretto Responsabile, il quale fornirà tutte le informazioni e valuterà la formazione specifica necessaria per mettere il dipendente al corrente di tutte le norme e regole aziendali che devono essere rispettate.

Ci aspettiamo da tutti che operate con la massima attenzione, prudenza e correttezza professionale.

Per i collaboratori esterni, ITEC si aspetta che gli stessi operino con la diligenza richiesta dalle norme di leggi vigenti e dai relativi codici deontologici professionali applicabili.

3.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA

ITEC, nella qualità di Titolare del trattamento dei dati personali delle persone fisiche oggetto di trattamento nello svolgimento delle proprie attività statutarie, è tenuta a operare nel pieno rispetto degli obblighi di correttezza, liceità e trasparenza, in linea con quanto prescritto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). Pertanto, ITEC rispetta la riservatezza delle informazioni personali del proprio personale, dei propri Clienti e fornitori e tratta i dati personali in ottemperanza agli obblighi di legge. Alla stessa maniera, tutto il personale è chiamato a rispettare quanto definito da ITEC per la gestione dei dati personali e per preservarne la riservatezza.

Si rimanda alle procedure interne e dei protocolli definiti da ITEC in materia di protezione dei dati personali.

3.3 ACQUISIZIONE DI INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA E SUI CLIENTI

Per poter operare sul mercato è necessario ed anche lecito ottenere informazioni sulla concorrenza e/o sui clienti in modo leale.

Si identifica come "informazione riservata", qualunque informazione tecnica e/o commerciale relativa alle attività svolte da ITEC e/o informazioni e dati riguardanti processi, prodotti o servizi della stessa, e più in generale, il know-how e le strategie aziendali e/o industriali, sia proprie che di aziende clienti e/o di terzi.

La divulgazione delle informazioni riservate sopra esplicitate potrebbe comportare (anche solamente in via ipotetica), un pregiudizio alle attività e agli interessi, anche economici, di ITEC, a prescindere dal supporto ove le stesse sono registrate o da cui sono tratte, nonché la responsabilità individuale dei soggetti che la mettono in atto, perseguitibili per uno dei reati presupposto che rientra tra i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001).

ITEC in quanto soggetto che opera all'interno del mercato, è impegnata ad evitare che si verifichino situazioni in cui le informazioni vengano ottenute in modo sleale; è necessario quindi dettare delle regole di comportamento in base alle quali potersi regolare.

Andiamo, intanto, ad analizzare quali sono le fonti legittime da cui trarre informazioni su altri operatori con i quali interagiamo:

- quotidiani, riviste o comunicati stampa;
- registri pubblici;
- i clienti;
- le informazioni presenti in internet;
- le indagini di mercato o di settore;
- informazioni già note al personale al momento della comunicazione;
- informazioni divulgate dietro consenso scritto di ITEC o comunque non in violazione del presente accordo.

Tutti i dipendenti dovranno considerare e trattare le informazioni riservate come strettamente confidenziali e adotteranno tutte le misure necessarie riportate anche all'interno del **Patto di Riservatezza predisposto da ITEC** per non pregiudicarne la riservatezza, impegnandosi a compiere qualunque sforzo ragionevole e ogni misura necessaria a impedirne la divulgazione, diffusione, pubblicazione, distribuzione, accesso o comunicazione a terzi e/o ogni forma di utilizzo non autorizzato.

Si impegneranno altresì a non estrarre copie o riprodurre le informazioni riservate, se non per esigenze operative strettamente connesse alle attività svolte; è vietato quindi a chiunque di utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi alle medesime; tutte le informazioni devono essere trattate nel rispetto dell'obbligo di riservatezza e di tutela del know-how aziendale delle organizzazioni interessate.

Tutti i dipendenti si impegnano pertanto da subito a restituire, successivamente alla risoluzione e/o interruzione del rapporto intercorrente con ITEC, gli originali e tutte le copie di documenti contenenti informazioni riservate e qualunque altra informazione riservata in suo possesso.

3.4 CONDOTTA AL DI FUORI DELL'AMBIENTE DI LAVORO

ITEC rispetta la privacy dei suoi dipendenti e collaboratori e si impegna a non violarne la natura prettamente privata delle condotte dagli stessi realizzate al di fuori del contesto lavorativo.

Tuttavia, ITEC sarà legittimata a intervenire nel modo che riterrà opportuno per i casi in cui tali comportamenti e condotte possano compromettere la performance lavorativa del personale o possano influire negativamente sulla reputazione dell'Ente di Certificazione e con riferimento agli interessi commerciali di ITEC.

4 PARI OPPORTUNITÀ D'IMPIEGO

Lo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo richiede un costante impegno per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche delle organizzazioni, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci e inconsci delle persone.

Pensiamo che la promozione di una cultura organizzativa diversificata e inclusiva possa consentire a individui e gruppi di prosperare e fare del proprio meglio in condizioni che consentono una collaborazione e una partecipazione efficaci, la creazione di un sistema imparziale, inclusivo e socialmente responsabile può aiutare le persone (indipendentemente dall'identità) ad accedere al lavoro e sviluppare conoscenze e capacità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale.

I prerequisiti fondamentali per la creazione di un'organizzazione inclusiva, ai quali ITEC si ispira, sono:

- **Riconoscere la diversità:** valutare le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e personali possano essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
- **Governare efficacemente:** esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi;
- **Agire in modo responsabile:** agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti;
- **Lavorare in modo inclusivo:** consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- **Comunicare in modo inclusivo:** riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- **Sostenere e difendere la Diversità e Inclusione - D&I:** influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni inclusive con gli stakeholder.

ITEC, a seguito di quanto sopra esposto si impegna a rispettare tutti i diritti civili, i diritti umani e le leggi sul lavoro, offrendo pari opportunità d'impiego ai suoi dipendenti e collaboratori ed ai candidati che cercano un lavoro.

Per far questo ITEC si è dotata di politiche fondate sull'osservanza di quanto previsto dalle normative e prassi in tema di parità di genere, impegnandosi al rispetto della equità di trattamento tra uomo e donna.

Tale impegno è presente in tutte le aree della gestione delle Risorse Umane.

Partendo dalle procedure di screening e di recruiting, fino a quelle di *on-boarding*, ITEC si impegna a basare la sua attività su modalità di selezione, assunzione ed inserimento che seguono precisi criteri; quali:

- Equità, imparzialità e non discriminazione;
- Rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna;
- Totale assenza di discriminazioni basate su: sesso, età, stato di gravidanza, esigenze di cura personale e/o familiare, maternità o paternità;
- Prevenzione di qualsiasi tipo di molestia.

Un'organizzazione inclusiva consente un accesso imparziale ed equo a lavori e carriere, opportunità di apprendimento e sviluppo e, attraverso i suoi rapporti con la propria forza lavoro e con altri stakeholders, promuove un senso di connessione e rispetto reciproco.

4.1 GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

La conformità ai codici di etica e di politica interna è una sfida importante per tutti i tipi di organizzazione. La funzione HR (o ruoli analoghi), gioca un ruolo significativo nell'affrontare e vincere queste sfide e, insieme alla Direzione, ITEC ottempera all'esigenza di gestire il comportamento etico della popolazione aziendale, definendo quali attività sono necessarie, in base ai rispettivi ruoli e responsabilità, e individuando gli spazi di formazione necessaria per ciascun dipendente.

L'azienda si impegna a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane e mira ad offrire a tutto il personale opportunità di sviluppo sulla base delle competenze e capacità, evitando ogni forma di discriminazione legata ad età, sesso, razza, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

ITEC s'impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi per tutti i propri operatori in quanto li considera forza vitale e linfa dinamica del "fare impresa". Per fare questo l'organizzazione stimola comportamenti responsabili e collaborativi da parte di tutti i dipendenti, assicurando adeguati interventi formativi ed usando tecnologie aggiornate, idonee e sempre più calate nell'aiuto dell'addetto, al fine di eliminare inutile carico di lavoro e/o affaticamento.

5 IMPEGNO E DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

5.1 CODICE DI ABBIGLIAMENTO E DECORO AZIENDALE

ITEC non impone arbitrariamente nessuna tipologia di vestiario, e si dissocia da qualsiasi codice di vestiario che ledia i diritti dei lavoratori o che implichi discriminazioni.

Si richiama in ogni caso il rispetto del decoro e del buon costume sul luogo di lavoro e nei locali aziendali. Tutto il personale di ITEC si impegna trovare, trattandosi di un ambiente d'ufficio e vista la natura delle attività, un giusto equilibrio tra formalità e praticità, garantendo al contempo la sicurezza del personale e l'immagine dell'azienda.

In base al settore/area di lavoro specifico, i dipendenti devono seguire le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e, ove applicabile, l'uso dei dispositivi di protezione individuale forniti loro.

5.2 INCARICHI, PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI E OPPORTUNITÀ COMMERCIALI

È necessario, prima di accettare qualsiasi nomina, chiedere l'autorizzazione alla Direzione di ITEC e tra queste quelle di:

- amministratore di un'azienda pubblica o privata, sia a titolo gratuito che oneroso. Tale nomina comporta l'adempimento di obblighi che è necessario non si pongano in conflitto con gli interessi commerciali di ITEC e che non espongano i collaboratori di ITEC a rischi che potrebbero ripercuotersi sulla reputazione dell'azienda;
- qualsiasi carica di natura ufficiale, sia a titolo gratuito che oneroso, offertavi da un dipartimento del governo, autorità locale, agenzia governativa, associazione commerciale o cooperativa.

Il dipendente o collaboratore non deve svolgere, al di fuori del normale orario di lavoro, altra attività che possa essere in conflitto di interessi o che possa compromettere la sua capacità di adempiere alle proprie mansioni in modo completo ed efficiente.

Situazioni di questo tipo devono essere monitorate e segnalate alla Direzione che ne darà informazione all'Organismo di Vigilanza, anche in modo tale da prevenire qualunque violazione della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii.

5.3 RICEVIMENTO DI OMAGGI E FACILITAZIONI

La Direzione ritiene che il fatto di accettare omaggi, facilitazioni o qualunque altro beneficio materiale elargiti da un cliente a un dipendente o collaboratore possa causare un conflitto d'interessi.

Nel contesto delle relazioni d'affari, infatti, un omaggio che non sia meramente simbolico e che vada oltre il normale gesto di cortesia, liberalità o regalie, potrebbe ridurre l'obiettività necessaria del soggetto che lo riceve e, di conseguenza, far venir meno il rispetto dei principi sopracitati da parte del soggetto che compie il gesto o che riceve la liberalità.

Suggeriamo quindi sempre di non accettare alcun regalo, omaggio o facilitazione nell'alveo di un contesto che possa minacciare gli interessi di ITEC, in modo tale da prevenire qualunque violazione della disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.

Qualunque regalo o serie di omaggi dal valore più che simbolico, dovrà essere rifiutato e/o restituito al donante.

In nessun caso possiamo accettare un gesto di cortesia, liberalità o regalie consistenti in una somma di denaro o in un bene monetizzabile il cui prezzo di acquisto sia sproporzionato rispetto ad un contesto di "normalità", investimenti e partecipazioni in azionario pubblico e privato, obbligazioni o altre forme di titoli e/o forme di investimento (Corruzione tra privati - Art. 2635 c.c.¹; Istigazione alla corruzione tra privati - Art. 2635-bis c.c.²)

¹ Corruzione tra privati - Art. 2635 c.c. "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

² 2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. 3. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni."

² Istigazione alla corruzione tra privati - Art. 2635-bis c.c. [aggiunto dal D. Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019] "1. Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo. 2. La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata."

I regali o le facilitazioni offerti ad un parente o familiare (coniuge, genitori o figli) di un dipendente o collaboratore sono considerati da ITEC come destinati al dipendente e/o collaboratore stesso (Reati societari - Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001).

Dalla nostra parte come dipendenti ITEC, non dobbiamo mai offrire un regalo, una facilitazione, denaro o altri oggetti di valore se questo:

- ha fonte illecita, in quanto consistente nel prezzo, prodotto o profitto di attività contraria alla legge (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001³; Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - Art. 648-ter c.p.⁴; Autoriciclaggio - Art. 648-ter.1 c.p.⁵);
- è considerato come una violazione delle norme aziendali interne di ITEC e dell'organizzazione in cui opera il destinatario (regole sulle quali ci dobbiamo informare preventivamente) o il soggetto da cui proviene il regalo, la facilitazione o altro oggetto di valore;
- traduce altro tipo di manifestazione integrante uno dei reati presupposto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii.

Nelle relazioni con i collaboratori di Pubbliche Istituzioni (rappresentanti, organi societari, dipendenti o consulenti) non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio a titolo gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto al fine di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali e di cortesia.

Spese di rappresentanza, forme di ospitalità e inviti a viaggi e eventi sono consentiti solo entro i limiti delle normali relazioni di cortesia, e se sono tali da non compromettere l'integrità e l'immagine di entrambe le parti. Sono espressamente vietate azioni elusive del presente divieto, con il ricorso a forme diverse di aiuto o contribuzione come sponsorizzazioni, consulenze, assegnazione di incarichi, etc.

Al fine di evitare fenomeni corruttivi, ITEC respinge qualunque forma di mediazione illecita verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio finalizzata al compimento di atti contrari ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo degli stessi.

6 CONFLITTI D'INTERESSE ED OBBLIGHI

Un conflitto d'interessi reale o potenziale si concretizza quando un dipendente o collaboratore occupa una posizione in grado di influenzare una decisione, la quale potrebbe tradursi in un profitto per lo stesso o per un suo congiunto.

³ Ricettazione - Art. 648 c.p. [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021] "Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329. La pena è aumentata quando il fatto riguarda denaro o cose provenienti da delitti di rapina aggravata ai sensi dell'articolo 628, terzo comma, di estorsione aggravata ai sensi dell'articolo 629, secondo comma, ovvero di furto aggravato ai sensi dell'articolo 625, primo comma, n. 7-bis. La pena è della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 300 a euro 6.000 quando il fatto riguarda denaro o cose provenienti da contravvenzione punita con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi. La pena è aumentata se il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. Se il fatto è di particolare tenuità, si applica la pena della reclusione sino a sei anni e della multa sino a euro 1.000 nel caso di denaro o cose provenienti da delitto e la pena della reclusione sino a tre anni e della multa sino a euro 800 nel caso di denaro o cose provenienti da contravvenzione. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando l'autore del reato da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale reato."

⁴ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - Art. 648-ter c.p. [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021] "Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648 bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000. La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 quando il fatto riguarda denaro o cose provenienti da contravvenzione punita con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al quarto comma dell'art. 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648."

⁵ Autoriciclaggio - Art. 648-ter.1 c.p. [articolo modificato dal D. Lgs. 195/2021] "Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. La pena è della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 quando il fatto riguarda denaro o cose provenienti da contravvenzione punita con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi. La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 416.bis.1. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648."

Rientrano tra le minacce derivanti da interessi personali gli interessi di tipo economico-finanziario ed emozionale (partecipazioni azionarie, organizzazione aziendale, familiarità e legami di parentela, amicizia, simpatia, ecc..).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, è da intendersi come vantaggio personale una situazione tipo in cui:

- un dipendente, collaboratore o parente o familiare degli stessi detengono una notevole partecipazione in un'azienda con cui ITEC intrattiene relazioni commerciali;
- un dipendente, collaboratore o parente o familiare degli stessi ricevono una somma di denaro, un regalo di valore sproporzionato o qualunque altra utilità non dovuta, per un affare in cui ITEC è coinvolta. (Corruzione tra privati - Art. 2635 c.c.; Istigazione alla corruzione tra privati - Art. 2635-bis c.c.).

È ovvio che una situazione di possibile conflitto di interesse di per sé non costituisce in assoluto l'incompatibilità a ricoprire una determinata funzione in ITEC; ogni situazione di conflitto deve però essere resa nota e monitorata, per evitare che possa agire negativamente sulla credibilità, imparzialità ed indipendenza del nostro Organismo.

Nei rapporti con le Organizzazioni portatrici di interessi, politiche o sindacali, tutto il personale (interno e esterno) di ITEC deve agire nel pieno rispetto dei principi di assoluta equidistanza, indipendenza e trasparenza, e in totale assenza di condotte discriminatorie o volte a realizzare disparità di trattamenti.

Non sono ammesse forme aziendali di finanziamento o sostegno economico di altra natura ad alcuna di tali organizzazioni, né a persone loro rappresentanti. Tale divieto è esteso a tutto il personale di ITEC, al quale è inibito promettere o erogare favori o beni economici di qualsiasi natura, al fine di favorire il conseguimento di interessi aziendali.

7 RISORSE ED INFORMAZIONI

7.1 COLLABORAZIONE E ONESTÀ

Per far sì che ITEC possa avere successo, è necessario che tutti facciano il miglior uso possibile del proprio tempo e di quello dei collaboratori.

Ci si aspetta che tutti i dipendenti svolgano le proprie mansioni dedicando al loro lavoro il tempo necessario, perseguiendo gli obiettivi personali nel corso della carriera lavorativa.

I dipendenti, nel relativo modulo fornito dalla funzione HR, nel riportare il monte ore giornaliero lavorato devono farlo in modo onesto, sincero e preciso e rispettoso dello stesso impegno profuso dagli altri colleghi.

7.2 BENI E ASSET AZIENDALI

È scontato ricordare che è richiesto a tutti noi l'utilizzo del buon senso per evitare che venga fatto un uso improprio o che vengano danneggiati i beni di ITEC. I beni aziendali hanno il preciso scopo di aiutare i dipendenti a raggiungere gli obiettivi d'impresa; pertanto un uso maldestro, inefficiente o illegale (ad esempio: l'utilizzo della fotocopiatrice aziendale per la riproduzione di un testo coperto da Copyright) di tali beni danneggia tutti. È per questo che tutti i beni dovranno essere utilizzati solamente per scopi aziendali e dovranno essere restituiti ad ITEC al termine del rapporto di lavoro. Di seguito le linee mandatorie che devono essere osservate al fine del rispetto ed applicazione del presente Codice:

- Mettere al sicuro informazioni aziendali sensibili o critiche (idealmente in un armadietto chiuso a chiave o in un altro mobile di sicurezza), in particolare quanto l'ufficio è libero;
- Proteggere i dispositivi mobili degli utenti mediante serrature a chiave o altri mezzi di sicurezza quando non sono in uso o sono incustoditi;
- Lasciare i dispositivi endpoint degli utenti disconnessi o protetti da un meccanismo di blocco dello schermo e della tastiera controllato da un meccanismo di autenticazione dell'utente. Tutti i computer e i sistemi devono essere configurati con funzione di time-out o disconnessione automatica;

- Assicurarsi che l'utente raccolga immediatamente gli output da stampanti o dispositivi multifunzione e hard disk.
- Utilizzare stampanti con funzione di autenticazione, permettendo agli autori di essere gli unici a poter ottenere le loro stampe e solo stando in prossimità della stampante;
- Conservare in modo sicuro documenti e supporti di archiviazione rimovibili contenenti informazioni sensibili e, quando non più necessari, eliminarli utilizzando meccanismi di smaltimento sicuro;
- Cancellare informazioni sensibili o critiche su lavagne e altri tipi di display quando non sono più necessarie.

8 RELAZIONI CON I CLIENTI E I FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

Nelle relazioni con i Clienti e con i Fornitori, tutto il personale di ITEC (interno ed esterno) deve agire nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in particolare con riferimento al panorama cogente in materia di tutela della concorrenza e del mercato.

È necessario, in linea con l'obiettivo di non ledere la reputazione di ITEC, mantenere con i Clienti e con i Fornitori relazioni che siano basate sulla correttezza, sulla fiducia e reciproca stima.

A tal fine, si ritiene di importanza fondamentale comunicare a tutto il personale di ITEC (interno ed esterno) che, nelle relazioni con i Clienti e con i Fornitori, è obbligatorio non mettere in atto condotte che possano tradursi in comportamenti discriminatori e non eticamente corretti.

In caso di mancata osservanza delle prescrizioni, infatti, tutti dobbiamo sempre tener presente che gli effetti del nostro agire potrebbero ricadere, oltre che sulla buona reputazione di ITEC, su tutti gli utenti finali dei nostri servizi, che non risulterebbero di alta qualità e lesivi della buona fede nell'ambito dei rapporti commerciali.

Ricordiamoci sempre che una comunicazione semplice ed efficace, un approccio collaborativo e carico di valori virtuosi sono la chiave per la comprensione e il rispetto degli obblighi contrattuali e gli adempimenti di diligenza che ITEC fa propri, nel pieno rispetto dei principi sopracitati.

Professionalità, efficienza, disponibilità e cortesia sono dei valori fondamentali che devono orientare le nostre condotte nelle relazioni con i Clienti e con i Fornitori.

Nell'intrattenere relazioni commerciali con i Clienti nuovi o abituali, dovrà essere evitato l'avvio o la gestione di rapporti con persone di dubbia reputazione, scarsa affidabilità o implicate in attività illecite.

È vietato offrire o erogare a collaboratori di Clienti (tra cui, ad esempio, rappresentanti e dipendenti), regali, omaggi o altri benefici allo scopo di trarre indebiti vantaggi, personali o aziendali. Nella definizione dei potenziali rapporti con i fornitori, dobbiamo sempre ricordare che la relativa selezione, nonché l'acquisto di beni e servizi (compresi quelli forniti a vario titolo dai consulenti, per esempio) è demandata a specifiche funzioni aziendali, appositamente incaricate di effettuare il processo di qualifica preliminare e gestioni succedanee, operando sulla base di valutazioni obiettive di qualità, sostenibilità, prezzo, innovazione, affidabilità, onorabilità, competitività e modalità di erogazione del servizio. In particolare, è necessario che il personale di ITEC a ciò deputato:

- segua le indicazioni prescritte dalle procedure interne per la scelta e la gestione dei rapporti con i Fornitori e i Collaboratori esterni con riferimento ai criteri e alle modalità di verifica degli standard e dei requisiti economici, finanziari, etici e di sostenibilità;
- adotti, nel processo di selezione dei nuovi fornitori e nel processo di valutazione di quelli già in rapporti con ITEC, criteri di valutazione oggettivi e moralmente orientati secondo le modalità comunicate in piena trasparenza;
- osservi e richieda l'osservanza al Fornitore e ai Collaboratori esterni delle clausole contrattuali, delle prescrizioni di riservatezza di ITEC del presente Codice Etico e di Condotta. È chiaro che, di riflesso, gli stessi Fornitori e Collaboratori esterni dovranno evitare di mettere in atto comportamenti che potrebbero, anche potenzialmente, creare un qualsivoglia conflitto di interessi, agendo, inoltre, in ottemperanza alle

vigenti normative nazionali e internazionali e operando in conformità con i requisiti tecnici e qualitativi di legge inerenti i servizi offerti;

- mantenga un dialogo aperto con i Fornitori e i Collaboratori esterni, in linea con le buone consuetudini commerciali.

9 IMPEGNO DI ITEC NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA CONCUSSIONE

ITEC, attraverso il presente Codice Etico e di Condotta e nella determinazione di quanto necessario per il raggiungimento della conformità della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii., rifiuta la corruzione come strumento di conduzione dei propri affari, sia essa attiva – c.d. corruzione - o passiva c.d. concussione, nell'ambito dei suoi rapporti con il settore pubblico e privato e assume i seguenti impegni, ritenuti necessari al fine di promuovere efficacemente una politica anticorruzione:

- Promuovere la diffusione e l'applicazione del presente Codice Etico e di Condotta;
- Attuare i protocolli per la legalità e la trasparenza richiesti dalla normativa nazionale anticorruzione;
- Approvare le procedure interne ed i protocolli di legalità necessari per regolamentare le attività esposte al rischio di corruzione;
- Mettere personale e collaboratori dell'azienda in condizione di presentare segnalazioni su possibili comportamenti illeciti, garantendo la riservatezza dell'autore della segnalazione, anche in conformità con le linee guida del Whistleblowing;
- Promuovere attività di formazione ed aggiornamento del proprio personale sulle misure anticorruzione adottate dall'azienda;
- Prevedere nell'ambito del proprio sistema di gestione, obiettivi misurabili in grado di rappresentare la reale efficacia delle azioni di miglioramento intraprese;
- Trasmettere all'Organismo di Vigilanza qualunque segnalazione o reclamo ricevuta sia dall'interno che dall'esterno, che potrebbe avere impatto sul sistema di prevenzione della corruzione;
- Fornire specifiche istruzioni, differenziate per dipartimento, rispetto ai comportamenti da osservare in caso di possibili reati riscontrati da ITEC nell'ambito della propria attività;
- Fornire all'ente unico di accreditamento, alle amministrazioni pubbliche e ai Ministeri competenti informazioni che a vario titolo interagiscono con ITEC, tutte le informazioni necessarie al corretto assolvimento dell'interesse collettivo all'imparzialità ed attendibilità del processo di certificazione.

10 RELAZIONI ESTERNE – ITEC E LA COLLETTIVITÀ

ITEC è consapevole del proprio ruolo e dell'influenza che la propria attività può esercitare nei confronti della collettività, intesa come insieme di comunità di dimensioni e caratteristiche diverse, nonché dei crescenti bisogni della collettività in un contesto sociale di sicurezza, qualità, sostenibilità ambientale ed etica. Al fine di evitare possibili conflitti di interesse e garantire una condotta eticamente corretta e trasparente, tali contributi sono adeguatamente documentati. Inoltre, con l'obiettivo di accrescere l'immagine positiva dell'azienda e la percezione dell'opinione pubblica, ITEC potrebbe concedere sponsorizzazioni nell'ambito di iniziative benefiche, volontariato e pubblica utilità in coerenza con i valori aziendali e con il presente Codice Etico. ITEC, nelle sue relazioni esterne, potrebbe avviare rapporti con le Istituzioni Pubbliche, italiane o straniere. In tali ipotesi, ITEC è ispirata al rispetto dei principi di collaborazione, onestà, correttezza, trasparenza e buona fede.