

"Codice di condotta" e compliance @ itl

Principi di comportamento per la collaborazione

1 Premessa

Care collaboratrici e cari collaboratori, cari clienti, partner e fornitori,

costituita a Monaco di Baviera nel 1982, la società itl Institut für technische Literatur si è sviluppata fino a diventare un'impresa attiva a livello internazionale con sedi in Svizzera, Austria e Germania nonché una rete mondiale di partner e fornitori.

Dobbiamo il successo della nostra attività anche all'operato responsabile dei nostri collaboratori e della Direzione. Siamo così riusciti a diventare uno dei principali fornitori di servizi per la comunicazione tecnica nell'area di lingua tedesca.

La reputazione che ci siamo costruiti nel corso degli anni tra clienti, partner commerciali e pubblico può tuttavia essere danneggiata anche da singole violazioni della legge. Riteniamo quindi che i risultati della nostra azienda possano tradursi in un successo stabile e duraturo solo se si basano su un comportamento eticamente impeccabile.

Ognuno di noi è quindi invitato a comportarsi in modo responsabile e ad agire nel rispetto del diritto vigente. Svolgiamo la nostra attività basandoci non solo sulle costituzioni e legislazioni dei paesi in cui si trovano le nostre sedi (Svizzera, Austria, Germania), ma anche sulla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) che, di fatto, in essi ha forza di legge. Ci impegniamo altresì a interagire in modo equo e collaborativo con tutti coloro che rientrano nella nostra sfera di influenza, vale a dire i nostri collaboratori, partner, fornitori e clienti ma anche i nostri concorrenti e i rispettivi collaboratori.

Con questi principi di comportamento, i collaboratori di itl hanno a disposizione una guida vincolante e commisurata alla nostra missione aziendale. Essi rispondono anche allo scopo di offrire uno strumento capace di assicurare una collaborazione produttiva e improntata alla fiducia con i nostri clienti, partner e fornitori.

Kreuzlingen, settembre 2018

La Direzione

2 Dalla Direzione – per tutti i collaboratori

I principi di comportamento descritti nel presente documento sono stati pubblicati e dichiarati vincolanti dalla Direzione. Sono l'attuazione coerente della nostra missione aziendale e costituiscono la base del comportamento responsabile ed etico di tutti i collaboratori di itl, indipendentemente dal settore e dalla sede in cui operano.

I nostri quadri dirigenti hanno un ruolo particolare da svolgere nell'attuazione dei principi di comportamento in tutta l'azienda. Devono applicare i valori di itl dando il buon esempio e contrastando attivamente qualsiasi comportamento che non si ponga in linea con la legge o con la nostra missione aziendale.

Incoraggiamo tutti i collaboratori a chiedere sempre consigli e assistenza in forma riservata ai loro superiori, o agli interlocutori specificati nel presente documento, quando devono prendere decisioni su questioni etiche o giuridiche o, nel loro ambiente di lavoro, vengono a conoscenza di comportamenti che considerano sospetti.

3 Ambito di validità ed efficacia

3.1 Ambito di validità

I principi di comportamento di itl valgono per tutti i collaboratori del Gruppo itl che lavorano presso tutte le sedi di Svizzera, Austria e Germania.

Se necessario, li metteremo a disposizione dei nostri partner e fornitori che non rientrano nel suddetto ambito di validità, promuovendo l'introduzione di norme opportune allo scopo di garantire l'adempimento dei principi qui descritti.

Ci aspettiamo dai nostri partner e fornitori la stessa integrità che esigiamo dai nostri collaboratori.

3.2 Efficacia

itl agisce per il rispetto dei principi di comportamento tenendo conto delle particolarità culturali e delle leggi vigenti presso le varie sedi.

Pubblichiamo i principi di comportamento sia internamente sull'Intranet di itl per i collaboratori, sia esternamente sul nostro sito web per i partner e fornitori.

Li comunichiamo tanto ai nostri collaboratori tramite corsi di formazione che ne insegnano il giusto approccio, quanto a partner e fornitori tramite incontri personali, condizioni contrattuali (contratti d'opera e singoli incarichi) e il nostro sito web.

4 Valori fondamentali e principi di comportamento

4.1 Responsabilità per la reputazione della nostra azienda

La reputazione della nostra azienda prende forma essenzialmente dall'immagine, dall'operato e dal comportamento di ogni singolo collaboratore. La responsabilità è condivisa da tutti noi. Basta già il comportamento inadeguato di una singola persona per arrecare notevoli danni al Gruppo itl.

Pertanto ogni collaboratore, nell'adempimento dei propri compiti e nel modo di presentarsi in pubblico, deve accertarsi di non nuocere alla reputazione di itl, ma di trasmettere un'immagine positiva.

4.2 Rispetto dei diritti umani, condizioni di lavoro eque

Riteniamo nostro dovere rispettare e tutelare i diritti umani definiti nella Sezione I della CEDU (Convenzione europea dei diritti dell'uomo). Rifiutiamo quindi le transazioni con imprese che non difendono allo stesso modo il rispetto dei diritti umani. Segnaliamo qualsiasi violazione dei diritti umani che notiamo o che viene portata alla nostra attenzione.

4.3 Lavoro forzato, lavoro minorile e giovani lavoratori

Non tolleriamo il lavoro minorile, forzato od obbligatorio e rifiutiamo qualsiasi forma di sfruttamento, compresa la tratta di esseri umani. L'età di assunzione è stabilita in conformità alla legislazione sul lavoro del rispettivo paese.

4.4 Pari opportunità, divieto di molestie e discriminazioni

Per convinzione impieghiamo collaboratori con background ed esperienze diverse. I nostri collaboratori sono selezionati, assunti e promossi esclusivamente sulla base delle loro qualifiche, competenze professionali e sociali. Nessuno viene discriminato, favorito o molestato a causa di nazionalità, origine, colore della pelle, sesso, religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale. Inoltre non tolleriamo alcuna forma di molestia sessuale o di altro tipo, né di discriminazione nei confronti dei collaboratori.

Ciascun collaboratore è tenuto ad astenersi da qualsiasi discriminazione e a condurre una convivenza improntata alla collegialità e al rispetto.

4.5 Cultura dirigenziale e collaborazione

Ogni dirigente si assume la responsabilità per i propri collaboratori. Le interazioni devono essere basate sul rispetto reciproco e sulla franchezza. I superiori svolgono la funzione di modelli, dando il buon esempio soprattutto nell'osservanza e nell'attuazione di questi principi di comportamento. I dirigenti ripongono fiducia nei propri collaboratori, concordano obiettivi chiari, ambiziosi ma realistici, attribuiscono responsabilità personale e discrezionalità nell'adempimento dei rispettivi compiti.

Nell'ambito delle funzioni direttive, i superiori prevengono comportamenti inappropriati. Hanno la responsabilità di garantire che, nel loro ambito, non si verifichino violazioni delle norme che avrebbero potuto essere prevenute con un'istruzione e una direzione adeguata.

4.6 Orario di lavoro, retribuzione e prestazioni sociali

I nostri orari di lavoro, inclusi gli straordinari, sono conformi alle normative giuridiche locali applicabili per regolamentare la durata dell'attività lavorativa. La nostra retribuzione e le prestazioni sociali sono competitive e conformi alle normative giuridiche vigenti nel rispettivo paese comprese quelle relative ai salari minimi, alla retribuzione degli straordinari e alle prestazioni previste dalla legge.

4.7 Libera di riunione/associazione, diritto alle contrattazioni collettive

I nostri collaboratori possono comunicare apertamente con la Direzione in merito alle condizioni di lavoro senza timore di rappresaglie, intimidazioni o vessazioni. In conformità con le normative giuridiche vigenti nel rispettivo paese, essi hanno il diritto di associarsi liberamente, aderire o meno a sindacati, cercare una rappresentanza, entrare nei comitati aziendali e condurre contrattazioni collettive.

5 Interazioni con clienti, partner e fornitori

5.1 Prevenzione dei conflitti d'interessi

Per noi è importante che le nostre decisioni non siano guidate da interessi privati. Nel corso della sua attività presso itl, nessun collaboratore deve entrare in conflitto tra i suoi interessi privati e quelli del Gruppo itl. A questo principio presta attenzione tanto il superiore quanto il collaboratore stesso.

Selezioniamo i nostri partner e fornitori applicando criteri pertinenti al caso ovvero decidiamo basandoci su qualità, prezzo, standard tecnologico, qualificazione, competenza e affidabilità. Le decisioni commerciali e personali, le prestazioni di consulenza o le raccomandazioni dei nostri collaboratori non sono guidate da relazioni o interessi privati, né sono motivate da vantaggi materiali o immateriali.

Lo stesso vale nei confronti del cliente: in quanto azienda di successo riusciamo a essere convincenti grazie ai nostri prodotti e servizi, e non perché offriamo vantaggi illeciti.

5.2 Lotta a qualsiasi forma di corruzione

Sosteniamo gli sforzi nazionali e internazionali per non influenzare o alterare la concorrenza attraverso la corruzione e rifiutiamo qualsiasi comportamento corrotto e lesivo per l'azienda.

I collaboratori non possono sfruttare i nostri contatti commerciali a proprio vantaggio, a beneficio di altri o a scapito della nostra azienda. Ciò significa in particolare che, nel corso delle relazioni d'affari, nessun collaboratore concede o accetta benefici privati non autorizzati (come p.es. denaro, beni materiali, servizi) che possano influenzare una decisione appropriata. Si devono evitare le situazioni che possano determinare conflitti d'interessi personali. Questa regola vale nel rapporto tanto verso il cliente quanto il fornitore.

5.3 Omaggi e inviti

Agire con moralità e praticare una concorrenza leale oltre tutti i confini nazionali costituisce il presupposto del nostro successo. I doni sono usanze diffuse nella prassi degli affari in moltissime culture. Lo scambio di omaggi e inviti è assolutamente legittimo, a condizione che il valore e la frequenza di tali doni non superino un livello ragionevole.

L'approccio a omaggi e inviti è disciplinato con maggiori dettagli nel regolamento aziendale di itl AG (Capitolo 27 e Allegato 1). In caso di dubbi, ogni collaboratore ha l'obbligo di informarsi sotto la propria responsabilità prima di dare o ricevere omaggi, accettare o fare inviti.

In caso di domande, dubbi giuridici e sospetti fondati, è opportuno consultare il proprio superiore, la Direzione o l'incaricato della compliance.

5.4 Concorrenza leale

Operiamo applicando senza limitazioni i principi dell'economia di mercato e della concorrenza leale. Perseguiamo i nostri obiettivi aziendali esclusivamente nell'ottica della performance e nel rispetto delle regole vigenti a livello di concorrenza. Ci aspettiamo la stessa cosa anche dai nostri partner commerciali e dai concorrenti.

Gli accordi di limitazione della concorrenza, in particolare se riguardano prezzi, offerte, condizioni commerciali, programmi di produzione, quote di vendita o di mercato sono per noi assolutamente vietati, a prescindere che si tratti di convenzioni scritte o colloqui informali. Qualsiasi accordo deliberato su un comportamento, che potrebbe determinare una limitazione della concorrenza, non è permesso.

5.5 Approccio corretto a fornitori e partner

Il nostro pool mondiale di partner e fornitori comprende team e singoli professionisti, nonché agenzie partner di varie dimensioni che, a loro volta, dispongono di collaboratori e incaricano fornitori. Oltre a queste molteplici forme di impresa, anche i diversi ambiti giuridici e culturali comportano maggiori sfide a livello di sostenibilità nell'acquisto dei servizi.

Per affrontare queste sfide mantenendoci coerenti con la nostra missione aziendale, trattiamo anche i nostri partner e fornitori secondo gli stessi principi di correttezza che applichiamo nei confronti dei nostri collaboratori.

La base per il successo della collaborazione è costituita in questo caso dalle condizioni contrattuali. Ogni fornitore sottoscrive un contratto d'opera e presta i propri servizi senza essere soggetto a direttive, ma nell'ottica del successo.

6 Approccio alle risorse

6.1 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Manteniamo un sistema attivo di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI) secondo gli standard di protezione di base definiti dall'Ufficio federale tedesco per la sicurezza informatica (BSI). Abbiamo superato l'audit di certificazione ai sensi della direttiva VDA, con riferimento alle norme DIN ISO 27001 e DIN ISO 27002.

Il nostro obiettivo non è solo di attuare i tre capisaldi della tecnologia informatica sicura - riservatezza, integrità e disponibilità - nel miglior modo possibile per la nostra azienda, ma anche di garantirli lungo l'intera catena di creazione del valore. L'incaricato esterno per la protezione dei dati del Gruppo itl e l'incaricato interno per la sicurezza delle informazioni forniscono assistenza ai reparti specialistici e agli interlocutori.

6.2 Protezione del lavoro e della salute

I nostri collaboratori beneficiano di un ambiente sano e sicuro che soddisfa, o addirittura supera, gli standard applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Un ente esterno (AUVA) assicura regolarmente che tutte le norme di sicurezza sul lavoro siano rispettate allo scopo di evitare situazioni pericolose per la salute, ridurre al minimo il rischio di infortuni e garantire il perfetto funzionamento delle attività in ufficio.

6.3 Gestione ambientale

Il sistema di gestione ambientale a norma DIN EN ISO 14001 non è per noi necessario in quanto svolgiamo esclusivamente attività d'ufficio. Ciononostante ci assicuriamo che tutti i rifiuti prodotti nei nostri locali siano smaltiti nel rispetto dell'ambiente.

7 Contatto

Da noi le porte sono sempre aperte: potete sottoporre domande, esprimere dubbi in merito a possibili comportamenti errati o avanzare proposte di miglioramento.

7.1 Interlocutori / Possibilità di contatto anonima

Oltre ai superiori e alla Direzione, un altro interlocutore adatto è l'incaricato della compliance di itl GmbH:

- ✓ Richard Pruckner, richard.pruckner@itl.ch, +41 71 677 80 57

Tutti gli interlocutori s'impegnano alla riservatezza assoluta, nella misura in cui ciò sia auspicato dalla persona che li contatta o richiesto per la sua protezione. Il collaboratore che notifica un caso in buona fede non deve subire svantaggi a seguito della segnalazione. Tuttavia, se le accuse sono avanzate con la cattiva intenzione di diffamare, nuocere o acquisire un vantaggio personale, non si possono escludere provvedimenti disciplinari.

Le segnalazioni all'incaricato della compliance possono anche avvenire in forma anonima. A tale scopo vi preghiamo di utilizzare il modulo di comunicazione disponibile sul nostro sito web:

- ✓ [itl.ch](https://www.itl.ch) > [Azienda](#) > [Compliance](#)

Oltre ai collaboratori anche i clienti, i partner e i fornitori possono utilizzare questo modulo di comunicazione per contattare l'incaricato della compliance, in forma anonima o personale a seconda delle esigenze.