



# CODICE ETICO DEI VALORI D'IMPRESA

## PREMESSA

Il termine etica, che deriva dal greco ἦθος (èthos), cioè “comportamento”, “costume”, “consuetudine”, fu introdotto da Aristotele per designare le sue trattazioni di filosofia della pratica ed indica quella parte della filosofia si occupa del **comportamento umano**. Partendo dalla concezione platonica per cui il Bene è ciò che viene perseguito da ogni persona, Aristotele cercò di mettere a punto una definizione della relazione tra il Bene Assoluto ed il Bene per l'uomo, cercando di rispondere alla domanda: che cos'è il Bene? L'uomo è chiamato a realizzare se stesso, agendo secondo virtù nella ricerca della felicità, vero Bene dell'uomo. Agire secondo saggezza, illuminati dalla razionalità è, secondo Aristotele, condizione necessaria per arrivare a condurre una vita moralmente giusta e tendente alla felicità.

I mutamenti dello scenario economico, sociale e ambientale impongono un aggiornamento dell'impianto etico e valoriale di DGA in grado di orientare e supportare il sistema e le persone interessate nei necessari processi di evoluzione e sviluppo nell'intento di salvaguardare e migliorare il business aziendale. I disastrosi eventi legati al tracollo delle economie globali e i gravissimi scandali finanziari che hanno caratterizzato l'inizio del nuovo millennio ci indicano che, in futuro, chi guiderà le imprese dovrà saperle dirigere non solo in modo efficace ed efficiente, ma anche e soprattutto in modo **etico**. Le errate scelte strategiche, dettate dal solo obiettivo di ottenere il maggior profitto possibile, hanno evidenziato che sarà necessario concentrarsi con sempre maggiore forza sulla necessità di regole etiche nella conduzione del business.

Come insieme di individui orientati al raggiungimento di obiettivi comuni, ogni azienda ha in sé un'**etica** che è il risultato dell'insieme dei comportamenti degli individui che la compongono, e l'unico soggetto in grado di rendere l'**etica** un fattore di valore per l'azienda è **l'uomo**. Oggi più che mai le aziende sono impegnate a rendere le proprie attività e la propria supply chain più sostenibili, in seguito alle crescenti pressioni da parte degli investitori, dei clienti e dell'opinione pubblica. Grazie allo sviluppo tecnologico, alcuni **strumenti digitali** con cui ci si interfaccia quotidianamente – come le app o le piattaforme – possono venire in aiuto anche in questo percorso.

Il quadro di riferimento per l'elaborazione del presente documento deriva da un confronto con le procedure a livello internazionale e nazionale, che ha tenuto in particolare considerazione gli standard e gli schemi metodologici in essere e, soprattutto, in ottica prospettica. Questo documento nasce per aggiornare, integrare e rafforzare il sistema etico di DGA e dotare l'azienda di una piattaforma strategica, volta a sollecitare un confronto con tutte le parti interessate e a costruire una traiettoria di sviluppo coerente e sostenibile per l'intero sistema. È importante tenere in considerazione le questioni di natura **etica** all'interno della visione strategica d'impresa;

in altre parole, **ciascuna azienda, nell'atto di prendere decisioni, deve considerare la propria responsabilità sociale.** In letteratura la Responsabilità Sociale d'Impresa è definita in vari modi, ma in generale, è considerata come quell'insieme di ***“pratiche d'impresa finalizzate ad avere un impatto positivo sulla società e non solo sulle finanze dell'impresa stessa”*** (rif. Institute for Global Ethics).

Il management di un'azienda non può non avere un comportamento etico e responsabile. **Etica** per il manager vorrà dire **rispetto della morale, dei principi di giustizia ed onestà, della qualità della vita di tutti gli interlocutori dell'azienda.** Chi guida un'impresa non può ignorare l'**etica**, ma anche la stessa responsabilità sociale che ne deriva; il manager che dimostra di avere un alto senso dell'**etica** ispirerà i suoi collaboratori a comportarsi nella stessa maniera ed attrarrà, a sua volta, persone che condividono gli stessi valori. Rispettare l'**etica** in ambito aziendale significa avere un rapporto corretto e trasparente con i collaboratori, i superiori, i colleghi, i clienti ed i fornitori. I valori etici possono essere considerati i **principi fondamentali** secondo i quali le imprese e i dipendenti interagiscono.

È altresì cruciale riaffermare quanto il rigoroso rispetto degli strumenti di verifica e di garanzia della legalità sia imprescindibile patrimonio del sistema.

Nel suo operato, DGA si ispira ai più elevati standard etici, coniugando rispetto e difesa del principio di legalità e piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate, secondo una prospettiva integrata e strategica.

Il Codice si compone dei seguenti tre elementi:

- Carta dei valori e dei principi;
- Carta degli impegni (nei confronti degli Stakeholder);
- Codice di condotta.

## **CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI**

La Carta dei valori e dei principi individua i cardini fondamentali in grado di definire gli standard etici del sistema e di fissare le coordinate comportamentali per tutte le sue componenti coerentemente con la vision della Direzione: *“l’impresa socialmente responsabile è quell’impresa che, oltre a comportarsi eticamente, tiene conto non solo dei legittimi interessi dei suoi azionisti ma anche delle aspettative di tutti i suoi stakeholders nel definire le proprie strategie e i propri codici di comportamento; la sopravvivenza stessa dell’impresa e la possibilità di realizzare i suoi obiettivi dipende dalla corretta gestione di questa complessa rete e, dunque, dalla capacità di costruire un largo consenso sociale, realizzando il giusto equilibrio fra tutti gli interessi in gioco”*.

### **Responsabilità**

Fare impresa impone una tensione ideale e morale indispensabile per affrontare le sfide dello sviluppo e del mercato. In quest’ottica, la responsabilità per le decisioni assunte, per le attività intraprese e per gli impatti generati rappresenta uno degli elementi imprescindibili su cui incentrare la definizione e l’implementazione di politiche e azioni orientate alla sostenibilità, all’innovazione e alla competitività del business. Tale principio comprende anche la responsabilità di rispettare gli impegni verso i differenti Stakeholders.

### **Legalità e regole aziendali**

Il principio di legalità e il rispetto delle regole sono il fondamento di tutto il sistema aziendale. DGA assicura e promuove, al proprio interno e in tutte le comunità in cui opera, il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile. L’azienda garantisce, inoltre, la tutela e la salvaguardia della propria funzionalità, reputazione, immagine e decoro.

### **Accountability**

La Direzione considera essenziale la necessità di rendere conto a tutti i portatori di interessi delle decisioni assunte, delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti. DGA sostiene, promuove e sollecita, in ogni ambito, l’adozione di forme sistematiche e periodiche di reporting, anche attraverso soluzioni innovative di comunicazione e condivisione delle informazioni. L’azienda acquisisce consenso e legittimazione sociale, gettando le basi di un successo duraturo, assicurando qualità e sicurezza dei prodotti, promuovendo eventi culturali e filantropici, salvaguardando le condizioni di lavoro dei propri dipendenti grazie a standard produttivi volti a ridurre le emissioni inquinanti, incentivare il riciclo e lo smaltimento dei rifiuti e, più in generale, aprirsi al dialogo con tutti i possibili interlocutori.

### **Etica e trasparenza**

DGA è convinta che, dove non esistono etica e trasparenza, non c’è possibilità di sviluppo per una sana attività economica e una libera e consapevole società civile; orienta la propria azione nei confronti degli Stakeholders secondo comportamenti improntati all’etica e alla trasparenza, fondati su integrità, correttezza, lealtà, equità, imparzialità, indipendenza, autonomia di giudizio, chiarezza delle posizioni assunte e dei meccanismi decisionali e attuativi adottati e assenza di conflitti di interesse; persegue e contribuisce alla realizzazione di avanzate politiche economico-sociali attraverso la partecipazione delle persone interessate e riconosce gli interessi degli Stakeholders, ne rispetta le attese e, mediante l’ascolto, il dialogo, il confronto, il coinvolgimento e

la valorizzazione delle relazioni, s'impegna a sviluppare iniziative progettuali mirate, condivise e coerenti.

Se ogni prodotto e ogni servizio erogato ha un peso sociale e ambientale perché per produrlo sono state utilizzate risorse naturali, sono stati impiegati lavoratori, è stata consumata energia e prodotto inquinamento, allora l'obiettivo del consumatore critico è proprio quello di ridurre il più possibile tale peso, orientando i propri acquisti nei confronti di quelle imprese che dimostrano di avere un comportamento socialmente responsabile.

### **Sostenibilità, innovazione, competitività**

La sostenibilità è la via per perseguire, in maniera integrata, obiettivi di ordine economico, sociale e ambientale. DGA è convinta che una maggiore competitività sui mercati internazionali dipenda, in particolare, dalla forza creativa e innovativa delle imprese, in grado di coniugare crescita economica, coesione sociale nei territori e protezione del capitale naturale. Questo approccio, volto a un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse, a un incremento della loro produttività e a una forte differenziazione sui mercati, consente di realizzare processi di creazione del valore sostenibili, a vantaggio dell'intera collettività. DGA è proiettata a favorire la protezione dell'ambiente, convinta che sia ora il momento migliore per dimostrare la propria responsabilità sociale. Ad esempio:

- promuovendo l'utilizzo di fonti di energia pulite;
- sperimentando e utilizzando nuove tecnologie che riducano l'utilizzo di risorse esauribili;
- impegnandosi a gestire in modo corretto il processo di creazione, gestione e smaltimento dei rifiuti;
- sponsorizzando e partecipando a eventi volti alla promozione della tutela ambientale.

## **CARTA DEGLI IMPEGNI DI DGA (NEI CONFRONTI DEGLI STAKEHOLDERS)**

La Carta degli impegni invita DGA ad avere una forte attenzione verso le prerogative degli Stakeholders e identifica un percorso di interazione, confronto e collaborazione con i differenti portatori di interessi. Al contempo, esorta alcune categorie chiave ad adottare atteggiamenti e orientamenti in linea con i valori, i principi e gli impegni della Direzione. Le spinte **verso l'adozione di una "cultura d'impresa orientata alla RSI"** sono molteplici, come, ad esempio, la crescente richiesta di qualità in termini di prodotti, servizi, processi e relazioni. Il mondo imprenditoriale ha una grande responsabilità nel costruire il percorso che ci porterà al 2040. In quel momento il modello di **impresa etica sarà ormai affermato** e il **benessere delle persone** e il **rispetto dell'ambiente** saranno al centro delle attività produttive. I **concetti chiave** saranno: economia circolare, condivisione, riduzione dell'impatto ambientale, etica del lavoro.

### **Risorse umane**

Il contributo delle risorse umane è essenziale. DGA assicura ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento. Prevede, altresì, la formazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze e dei talenti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone in questo modo la crescita personale e professionale. L'azienda richiede loro comportamenti in linea con le politiche a favore della promozione del capitale umano, qui delineate, con una condotta improntata a piena lealtà, correttezza, integrità, fedeltà, coerente con i doveri previsti dal loro ufficio.

### **Istituzioni ed Enti (nazionali e internazionali)**

L'attiva partecipazione della Direzione con le associazioni di categoria (Confindustria e Assil) permette a DGA di sviluppare il proprio business in linea con le tendenze nazionali ed internazionali, rapportandosi, a differenti livelli e in relazione ai temi affrontati, nel rispetto dei reciproci e specifici ambiti di responsabilità, con le realtà locali e nazionali. Ciò garantisce alle parti interessate che la politica aziendale adottata, sia sempre in linea con quelle nazionali e, di conseguenza, con quelle espresse a livello internazionale, e tale da salvaguardare e sviluppare il business DGA.

### **Parti sociali**

La Direzione si propone come interlocutore fattivo, leale e affidabile delle parti sociali sui temi del lavoro e delle relazioni industriali, della competitività, dello sviluppo, a livello aziendale, territoriale, nazionale e internazionale.



Si tratta di interpretare e affrontare assieme, in modo costruttivo, i cambiamenti di scenario, che richiedono un approccio sistemico e responsabile, trasferendo a livello locale le sfide di cruciale rilevanza per le singole aziende, i territori, i settori produttivi e che coinvolgono il business DGA.

### **Comunità e territorio**

In una logica di strategie integrate di responsabilità sociale, il ruolo delle imprese per lo sviluppo dei territori e delle comunità in cui sono inserite è cruciale. In parallelo, la crescita e la competitività delle imprese stesse dipendono dalla qualità dei sistemi territoriali locali.

DGA, attraverso l'impegno della Direzione, esercita un presidio attivo dei processi di dialogo e confronto con tutte le componenti delle comunità di riferimento e del territorio, al fine di costruire innovazioni di sistema che sappiano porre a sintesi le diverse istanze e gli interessi, per contribuire al bene comune attraverso modelli di sviluppo sostenibili.

### **Ambiente**

DGA ritiene il capitale naturale, ossia le risorse ambientali e i servizi forniti dagli ecosistemi, pregio fondamentale per un equilibrato sviluppo delle imprese e dei territori. L'eco- efficienza e la green economy sono fattori di successo e competitività nel confronto in atto sui mercati internazionali; le imprese, attraverso un'attenta e innovativa gestione, possono non solo ridurre i propri impatti, ma avere anche un effetto rigenerativo sull'ambiente. La Direzione promuove, quindi, prassi manageriali avanzate, in modo da favorire prevenzione, riciclo e recupero delle risorse e una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

## CODICE DI CONDOTTA

Il Codice Etico in azienda identifica e valorizza i propri principi di riferimento e definisce le modalità per perseguirli e rispettarli. Lo sviluppo e il mantenimento del Codice Etico dipendono essenzialmente dalla volontà e dalla coerenza del management e dal coinvolgimento nel senso di responsabilità dell'azienda nel suo complesso. Esso, nelle sue diverse componenti, rappresenta il quadro di riferimento per la vita dell'intero sistema aziendale. Il quadro etico-valoriale rappresentato dal Codice Etico e dei valori d'impresa impone obblighi e requisiti coerenti ai seguenti attori del sistema:

- a) Direzione Generale
- b) Risorse Umane
- c) Dipendenti e collaboratori

La Direzione fa riferimento a principi di:

- equità ed eguaglianza;
- trasparenza;
- onestà;
- diligenza;
- imparzialità;
- riservatezza;
- tutela della persona;
- tutela ambientale.

I **responsabili delle risorse umane** sono impegnati a verificare che il Codice Etico Aziendale soddisfi i criteri di gestione e che tutte le prassi adottate possano essere considerate etiche in riferimento a:

- Statuto dei Lavoratori,
- Codice Civile,
- CCNL,
- normativa nazionale vigente;

devono inoltre assicurarne l'osservanza da parte di tutte le persone interessate, fornendo loro la necessaria **formazione e informazione** sulle modalità di controllo e sui provvedimenti sanzionatori in caso di violazione dell'osservanza di tale codice.

Con riferimento all'attività d'impresa, si impegnano ad assicurare:

- il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile, in tutte le comunità in cui operano;
- il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale, civile e culturale di DGA, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e all'affermazione di modelli d'eccellenza;

- ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale;
- in ogni contesto, comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato;
- la promozione di criteri di ordine etico, sociale e ambientale nei processi di vendor rating;
- correttezza, indipendenza, integrità e rispetto dei reciproci e specifici ambiti di responsabilità, ruoli e prerogative nei rapporti con Enti, Istituzioni, partiti politici, mass media ed altri soggetti pubblici o privati;
- prassi manageriali avanzate, orientate alla prevenzione, al riciclo e al recupero delle risorse e ad una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi nella gestione ambientale;

Nell'attività aziendale, i dipendenti e i collaboratori si impegnano ad assicurare:

- una forte e attiva partecipazione, contribuendo al corretto e ordinato svolgimento della vita e delle attività del sistema, in piena integrità ed autonomia;
- di operare nell'esclusivo interesse dell'azienda, rispettandone le direttive, evitando comportamenti che possano lederne l'unità e tutelandone il profilo, la funzionalità e il decoro. Ciò implica il coinvolgimento nel dibattito aziendale, garantendo un'efficace risoluzione delle questioni all'interno del sistema;
- un comportamento responsabile ed equilibrato, evitando situazioni di conflitto di interessi e l'assunzione di incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano metterne in pericolo l'indipendenza, la correttezza, l'integrità e l'autonomia di giudizio, a danno, perciò, del sistema aziendale. Inoltre, in una logica di piena trasparenza e correttezza, si impegnano a comunicare preventivamente alla Direzione altre diverse adesioni ad organizzazioni non concorrenti.

### **Dipendenti e collaboratori che rivestono incarichi dirigenziali**

L'incarico ricevuto è subordinato alla verifica della piena rispondenza ad una rigorosa e sostanziale aderenza nei comportamenti personali, professionali ed aziendali ai valori, ai principi e agli impegni contenuti nel Codice Etico e dei valori d'impresa. In questo quadro si impegnano a fornire tutte le informazioni necessarie richieste dagli organi competenti e nelle sedi deputate.

Si impegnano a:

- operare esclusivamente secondo un partecipe spirito di servizio, senza avvalersi della propria posizione per l'ottenimento di vantaggi diretti o indiretti;
- mantenere un comportamento ispirato ad autonomia, integrità, lealtà e responsabilità nei confronti del sistema e delle Istituzioni, evitando di assumere incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano generare conflitti di interesse;
- fare un uso riservato e limitato alle prerogative del proprio ruolo, delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle cariche ricoperte;
- trattare dipendenti e collaboratori secondo una logica di rispetto, riconoscimento e pari dignità, a prescindere da settori di appartenenza, puntando a valorizzare peculiarità e differenze;
- mantenere con le forze politiche un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo, laddove opportuno, informazioni funzionali al pieno e corretto svolgimento dell'attività legislativa ed amministrativa;



- coinvolgere gli organi preposti aziendali e, a seconda delle diverse istanze considerate, i differenti Stakeholders, mediante meccanismi decisionali e attuativi partecipati, fondati su ascolto, dialogo, confronto, coinvolgimento e valorizzazione delle relazioni con i portatori di interessi;
- rimettere il proprio mandato, o autosospendersi, in caso di situazioni di incompatibilità o di azioni lesive per l'azienda, nelle differenti articolazioni, e per la sua immagine.

## Dipendenti

I dipendenti DGA rivestono un ruolo fondamentale nella realizzazione degli obiettivi, degli impegni del sistema e nella tutela dell'immagine, della reputazione e degli standard etici aziendali. Nello svolgimento delle loro mansioni, a prescindere dalla posizione, dalla natura del rapporto lavorativo o dall'inquadramento contrattuale, si impegnano a:

- comportarsi nel pieno rispetto dei valori, dei principi direzionali e degli impegni con gli Stakeholders affermati nel Codice Etico e dei valori d'impresa;
- comportarsi nel pieno rispetto del Codice di comportamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001;
- tenere nei confronti delle Istituzioni, della Pubblica Amministrazione, delle forze politiche, nonché ogni altro operatore o ente nazionale ed internazionale, comportamenti ispirati ad autonomia, correttezza e trasparenza, perseguendo la tutela dell'immagine aziendale e astenendosi da qualsiasi attività in potenziale conflitto di interesse con DGA o volta all'ottenimento di vantaggi personali;
- improntare i rapporti con i partner economici, i fornitori, i collaboratori nonché con gli altri dipendenti, alla massima trasparenza, meritocrazia e nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti;
- dare opportuna informazione ai propri superiori in merito a qualsiasi situazione che possa essere in conflitto, anche potenziale, con le disposizioni del Codice Etico e dei valori d'impresa.

**La vocazione internazionale** del business DGA ha determinato la ferma volontà della Direzione di affermare principi basilari in una logica di strategie integrate di responsabilità sociale e di difesa dell'integrità e moralità aziendale. A tale scopo ha definito azioni per combattere e neutralizzare le diffuse "frodi aziendali" che coprono un ampio raggio di comportamenti:

- **Conflitto d'interesse**

*La definizione giuridica del conflitto d'interesse varia da nazione a nazione perché regolamentata dalle leggi di cui ciascun paese si è dotato per contrastarlo. In termini generali, possiamo definire "Il conflitto di interessi reale (o attuale) la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona tende a interferire con l'interesse primario dell'azienda (ossia il bene comune), verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità". Da ciò può derivare il più pericoloso CdI apparente (anche detto CdI percepito), che si presenta qualora un osservatore esterno di buon senso pensi che l'interesse primario dell'azienda possa ricevere (o aver ricevuto) un'interferenza da interessi secondari, finanziari o non finanziari. In particolare, il CdI apparente (o percepito) è la situazione in cui l'interesse secondario di una persona può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni ragionevoli e informati, con l'interesse primario dell'azienda, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità. In tale situazione è possibile poter danneggiare seriamente la reputazione del soggetto coinvolto e quella dell'organizzazione*

*in cui opera. Il rischio reputazionale è importante in quanto se anche solo uno degli agenti si trova in una situazione di CdI non gestita, i soggetti esterni potrebbero ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche. Uno dei rimedi più utilizzati per gestire il conflitto di interessi apparente è quello di richiedere la massima trasparenza sull'operazione effettuata (es. motivazione della decisione, prezzo contrattato, impatto sulla situazione economica e finanziaria dell'azienda).*

- **Frode**

*Nel lessico comune la frode indica un atto compiuto per ledere, attraverso l'inganno, un altrui diritto al fine di ottenerne un vantaggio. Il significato assunto dal termine nella prassi aziendale è in parte diverso e di natura più ampia, estendendosi fino a individuare tutti i comportamenti che procurano guadagni o benefici in modo illecito e disonesto causando un danno, anche indiretto, ad altri e sottraendo valore a un business. Nonostante nel corso della vita aziendale possano verificarsi una serie di circostanze in grado di attivare la razionalizzazione, nessuna frode potrebbe aver luogo se non esistesse la possibilità per i dipendenti di sfruttare le carenze o l'inefficace funzionamento del sistema di controllo istituito a salvaguardia del patrimonio aziendale. Mentre a livello Global prevalgono le frodi realizzate da soggetti interni all'organizzazione, in Italia si registra un aumento delle frodi esterne. L'aumento è in linea con la crescita della minaccia cyber e con la diffusione delle frodi realizzate dai consumatori. Il 67% delle frodi dichiarate è stato individuato grazie al sistema di controlli interni. In particolare, nel 29% dei casi di frode è stata decisiva l'adozione di monitoraggio di attività e operazioni a rischio, ma un ruolo centrale è occupato anche dalle attività di fraud risk management (18%) e dai controlli svolti dall'Internal Audit (11%). Considerando però che quasi il 30% delle frodi è stato invece scoperto da canali esterni al sistema di controllo aziendale, si evidenzia ancora un ampio margine di miglioramento nella capacità delle organizzazioni di individuare e gestire i rischi di frode cui sono esposte. Il Fraud Risk Assessment è l'attività più adatta ad approfondire e valutare il complesso dei processi, delle procedure e delle attività aziendali al fine di individuarne i punti di debolezza. Questa attività è svolta di solito da professionisti esterni, poiché risulta necessaria una valutazione autonoma, indipendente e critica sulle reali vulnerabilità dei sistemi antifrode. Il check up antifrode è composto da una checklist compilata con il supporto della Direzione e con un analista frodi, al fine di quantificare un punteggio che identificherà l'esposizione al rischio frode aziendale.*

- **Corruzione e concussione**

*La sua realizzazione implica il coinvolgimento di almeno due soggetti (anche se uno dei due non necessariamente deve essere consenziente alla frode o consapevole di essa), spinti solitamente da motivi comuni quali la rivincita, la sfida, il successo economico. La corruzione consiste nel fatto che il soggetto attivo nella fattispecie esercita la sua influenza a causa del suo interesse personale nella vicenda e può riguardare:*

- *Gli acquisti;*
- *le vendite;*

- *l'offerta di incentivi da parte di fornitori della società (esistenti o potenziali) ai dipendenti della stessa, al fine di poter essere inseriti nella lista dei fornitori abituali o di poter applicare tariffe maggiorate;*
- *la manipolazione dei prezzi e dei contratti di fornitura effettuata da un dipendente a favore di un fornitore.*

- **Pratiche anticoncorrenziali**

*Le leggi sulla concorrenza sono molto complesse, di portata globale e applicabili in modo diverso a seconda delle situazioni. Lavorare a stretto contatto è molto importante perché aiuta ad essere certi di non mettere involontariamente in atto pratiche anticoncorrenziali. Esempi di pratiche anticoncorrenziali sono gli accordi tra concorrenti per definire una qualsiasi condizione di vendita come prezzi, sconti e termini di credito, offerte truccate, spartizione del mercato e della clientela tra concorrenti, boicottaggi. Il personale addetto deve garantire massima attenzione nelle trattative commerciali con terze parti, nella scelta del linguaggio in tutte le comunicazioni commerciali, la ricerca di un parere legale (in caso di dubbi) prima di interagire con la concorrenza, la consapevolezza dell'illegalità di qualsiasi accordo tra concorrenti su prezzi o quote di mercato. "Non condividere mai informazioni commerciali sensibili, soprattutto con la concorrenza."*

- **Sicurezza delle informazioni**

*La sicurezza informatica aziendale o cyber security aziendale è l'insieme dei mezzi e delle tecnologie finalizzati alla protezione dei sistemi informatici di un'azienda, in termini di disponibilità, confidenzialità e integrità dei beni o asset informatici. Mettere in atto costanti strategie di protezione dei dati è fondamentale per il successo di ogni azienda. Le minacce possono essere interne ed esterne: una minaccia interna fa riferimento ad un soggetto che generalmente è un dipendente o un funzionario d'azienda, un'istituzione o agenzia; una minaccia esterna è spesso una figura esterna che, sotto false credenziali, riesce ad avere accesso ai sistemi informatici o reti di impresa, e, una volta ottenuto l'accesso, il soggetto svolge attività volte a danneggiare l'impresa. I danni provocati da una minaccia interna possono assumere diverse forme, tra cui: l'introduzione di virus, worm, cavalli di troia; il furto di informazioni o segreti aziendali; il furto di denaro; la corruzione o la cancellazione dei dati; l'alterazione dei dati per produrre inconvenienti o false prove penali; il furto d'identità.*

La prevenzione, l'investigazione e l'individuazione dei rischi di frode sono le attività che consentono di gestire il rischio e non subire danni significativi alle finanze aziendali ed alla reputazione. È necessario introdurre procedure organizzative interne per realizzare il modello gestionale richiesto dalla legge. Tra queste:

- corretta tenuta di registri contabili e del sistema di reporting alla Direzione;
- monitoraggio fornitori;
- controllo delle nuove assunzioni di personale, degli agenti/rappresentanti o dei partner;
- verifiche di ottemperanza alle regole anticorruzione;
- sistema delle deleghe;
- formazione interna;

- metodi di sensibilizzazione dell'intera organizzazione aziendale;
- monitoraggio interno del sistema e revisione periodica dei modelli;
- definizione del sistema disciplinare e di sanzioni e criteri per la capillare diffusione delle politiche aziendali.

Le Leggi in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa stabiliscono che i sistemi organizzativi e di gestione delle Risorse Umane devono essere realizzati in modo da prevenire comportamenti illeciti. L'azienda viene considerata responsabile qualora un suo dipendente ne commetta una violazione e può essere sanzionata con pene anche molto severe (D.Lgs. n.231/2001).

Il presente documento, redatto in via definitiva in data 22 febbraio 2020 e approvato dalla Direzione il 3 giugno 2020 (causa chiusura per COVID), autorizza i responsabili designati a intraprendere tutte le azioni necessarie per consentire la piena applicazione di quanto esposto e garantirne la piena diffusione alle persone interessate.

È compito del Responsabile Gestione Qualità, monitorare costantemente gli eventi e informare trimestralmente la Direzione.

Campi Bisenzio 03/06/2020

La Direzione

ANTONIO DI GANGI  
CEO



**DGA**  
DGA S.r.l.  
L'Amministratore Unico  
ANTONIO DI GANGI