

INDICE DELLE REVISIONI

REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZ.
00	28/08/2019	Prima Emissione	M. Squassina
01	19/06/2024	Revisione, modifica template	G. Bettoni
02	03/12/2024	Revisione e aggiunta Sostenibilità	G. Bettoni

INTEA ENGINEERING TECNOLOGIE ELETTRONICHE APPLICATE SRL (di seguito "INTEA") fonda la propria strategia di crescita sulla convinzione che elementi come l'etica e l'integrità dei comportamenti, l'attenzione verso il cliente, la valorizzazione delle persone, l'innovazione ed il profitto siano dei concetti che debbano essere necessariamente integrati tra loro, al fine di creare un rapporto sinergico ed interdipendente di Sostenibilità economica, sociale e ambientale. INTEA ritiene che una condotta corretta, trasparente e responsabile incrementi e protegga nel tempo l'identità e la reputazione del brand, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business volto alla creazione ed alla tutela della catena del valore per tutti gli Stakeholder. In linea con questo impegno, INTEA intende definire i principi guida della propria strategia per una crescita sostenibile nel tempo, tramite la riduzione degli impatti negativi, sia diretti che indiretti. A testimonianza dell'impegno per l'integrazione dei principi ESG nel modello di business, INTEA ha individuato i propri pilastri di Sostenibilità (di seguito anche "pillar") all'interno della presente Politica (di seguito anche "Policy") con l'intento di poter contribuire al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dall'ONU nell'Agenda 2030. Nella definizione della presente Politica di Sostenibilità, INTEA si ispira anche ai 10 principi del Global Compact di cui è firmatario. Il Global Compact delle Nazioni Unite unisce le imprese di tutto il mondo con l'obiettivo di creare un quadro economico, sociale ed ambientale sostenibile. A tal fine, il Global Compact richiede alle aziende che ne fanno parte di allineare le proprie strategie, puntando alla sensibilizzazione verso i diritti umani, la lotta alla corruzione e la protezione dell'ambiente e della società.

OBIETTIVI

La presente Politica di Sostenibilità definisce i principi ed i pilastri che guidano INTEA nel contribuire, attraverso il proprio business, alla creazione di un modello di sviluppo sostenibile, all'interno del quale gli Stakeholder interni ed esterni possono collaborare per il raggiungimento di obiettivi comuni.

Tale documento rappresenta una guida per inquadrare gli aspetti principali sui quali si fonda il concetto di "Sostenibilità" per INTEA, al fine di migliorare e ridurre gli impatti generati dal business, tenendo conto dei rischi e delle opportunità che possono influenzarne lo sviluppo e la capacità di innovare e generare valore durevole nel tempo.

I principi che hanno guidato la redazione della presente Policy e ai quali la stessa si ispira sono i seguenti:

Propensione al cambiamento: volontà di INTEA di contribuire attivamente al raggiungimento di una crescita sostenibile del business, riducendo gli impatti generati sui diversi attori coinvolti lungo l'intera value chain: Fornitori, Dipendenti, Clienti, Collettività.

Sustainability Commitment: impegno di INTEA nel sensibilizzare gli Stakeholder esterni e nel rendere consapevoli le proprie Persone dell'importanza di adottare comportamenti responsabili nella gestione di tematiche sociali, ambientali e di governance rilevanti.

Stakeholder Engagement: definizione ed avvio di meccanismi di dialogo e confronto attivo con gli stakeholder di INTEA al fine di identificare una strategia aziendale di Sostenibilità in linea con le loro aspettative e che rappresenti, al contempo, uno strumento per guidare i cambiamenti e prevenirne gli impatti.

Comunicazione e trasparenza: volontà di fare disclosure in maniera adeguata sull'importanza che INTEA attribuisce alle diverse dimensioni della Sostenibilità, impegnandosi, tra le altre cose, a rendicontare la propria performance su tematiche sociali, ambientali e di governance fondamentali per gli Stakeholder e per la Società stessa.

Al fine di poter migliorare le performance di Sostenibilità, INTEA si impegna a:

Definire ed aggiornare periodicamente una strategia di lungo termine che miri a generare valore nel presente, senza compromettere la capacità di creare valore nel futuro;

Ricerca costantemente l'innovazione, per approcciare al meglio le sfide che INTEA e tutti i diversi attori del Sistema Economico dovranno affrontare per garantire uno sviluppo sostenibile complessivo;

Promuovere le attività di Stakeholder Engagement, al fine di integrare le aspettative e le richieste in ambito di Sostenibilità durante la definizione degli obiettivi strategici di INTEA;
Rendicontare i propri progressi in ambito sociale e ambientale.

INTEA si impegna a svolgere le proprie attività aziendali in conformità ad elevati standard etici, rifiutando ogni atto di corruzione ed operando in compliance con le normative e i regolamenti applicabili in materia, a livello nazionale e internazionale.

In tale ottica, INTEA si è dotata di un proprio Codice Etico, che definisce i principi etici a cui gli Stakeholder di INTEA devono attenersi e che fornisce gli strumenti per la lotta alla corruzione e alla sua prevenzione. La diffusione del documento è garantita tramite la pubblicazione sul sito internet aziendale.

INTEA ha previsto l'introduzione di un canale utile alla segnalazione (cd. "Whistleblowing") di eventuali casi di corruzione, discriminazione o irregolarità affini, per il quale è responsabile l'Organismo di Vigilanza.

INTEA opera, altresì, nell'interesse del bene comune affinché le conseguenze – dirette e indirette - della propria attività siano socialmente responsabili e mirino verso una Sostenibilità sociale, oltre che ambientale ed economica.

La qualità dei servizi e dei prodotti di INTEA, percepita e riconosciuta dai diversi interlocutori, dipende anche dalla qualità del lavoro e dalla motivazione delle proprie persone (cd. "People business"). I rapporti interpersonali dei dipendenti sono improntati al rispetto dei principi di lealtà, collaborazione e trasparenza.

INTEA prevede, inoltre, per i propri dipendenti un adeguato sviluppo delle competenze tramite l'erogazione di formazione efficace, percorsi di carriera fondati sul merito delle risorse e un sistema oggettivo di valutazione delle performance.

INTEA tutela i propri dipendenti, assicurando un ambiente di lavoro che miri all'inclusività, scoraggiando episodi di discriminazione, azioni di sfruttamento, mobbing e/o molestia. Altresì, INTEA nel pieno rispetto della normativa vigente in ambito di privacy, informa ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento, per garantirne l'opportuna riservatezza.

INTEA si impegna a garantire la salubrità e la sicurezza dei diversi ambienti di lavoro nei quali i propri dipendenti svolgono le prestazioni professionali, non solo tramite una gestione scrupolosa delle sedi fisiche degli uffici, ma anche attraverso una crescente attenzione nell'individuare i migliori servizi e gli strumenti più efficaci per supportare le proprie risorse anche in situazioni di smart/remote working.

INTEA si impegna a operare con integrità e nel pieno rispetto dei più rigorosi standard etici, professionali e legali, integrando nei propri processi decisionali e di controllo gli aspetti economici, sociali e ambientali.

INTEA adotta un modello di business volto a creare valore condiviso per tutti i propri stakeholder, attraverso il perseguimento dell'eccellenza per i clienti, solidità economico-finanziaria per gli investitori, sviluppo e integrità delle persone, tutela dell'ambiente e cura per le comunità.

INTEA si impegna a sviluppare il business nelle grandi infrastrutture per offrire ai propri clienti servizi e prodotti ad alto valore aggiunto, che contribuiscano a migliorare il benessere dei cittadini e in generale delle comunità residenti nelle aree in cui la opera.

INTEA si impegna a creare ambienti di lavoro stimolanti e dinamici, in cui la tutela della salute e della sicurezza, il rispetto delle diversità, dei diritti umani e lo sviluppo professionale siano priorità, capaci di attirare e trattenere i migliori talenti, assicurando in tal modo il raggiungimento degli obiettivi presenti e futuri della Società.

INTEA dichiara inoltre di rispettare i seguenti requisiti sui diritti fondamentali del lavoro:

Non vi è impiego di lavoro minorile;

Non vengono impiegati lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali: secondo la legge nazionale italiana l'età minima di lavoro è fissata a 16 anni e in ogni caso non prima di aver assolto gli obblighi scolastici;

Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni deve essere impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle leggi e dei regolamenti nazionali approvati;

Sono proibite le forme peggiori di lavoro minorile;

Sono abolite tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione

È vietato l'impiego di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche quali violenza fisica e sessuale, lavoro vincolato, trattenuta del salario/incluso il pagamento di tasse per l'impiego e/o il pagamento di un deposito per iniziare il lavoro, restrizione alla mobilità/movimento, trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità, minacce di denuncia alle autorità;

Non è applicata discriminazione in materia di impiego e di professione

Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie

È rispettata la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva

I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori oppure di fondarne di nuove

È rispettata la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole

Sono rispettati i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali relative alla realizzazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti

Negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva

Dove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.

INTEA intende promuovere l'adozione di pratiche di sostenibilità presso i propri fornitori e subappaltatori, al fine di migliorare continuamente le performance complessive delle proprie attività e contribuire alla diffusione dei principi dello sviluppo sostenibile nel settore delle costruzioni.

INTEA contribuisce, attraverso le proprie attività e i propri progetti, allo sforzo collettivo volto alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. La Società è impegnata a ridurre le proprie emissioni di gas ad effetto serra dirette ed indirette, e supporta i propri clienti nella progettazione e realizzazione di opere resilienti e a basso contenuto di carbonio.

INTEA conduce le proprie attività individuando le migliori misure tecniche ed organizzative utili a mitigare i possibili effetti negativi sull'ambiente, al fine di valutare, monitorare e ridurre i rischi connessi all'uso delle risorse energetiche, idriche, delle materie prime – incluse quelle pericolose – e dei rifiuti sull'ambiente naturale, proteggendo la biodiversità delle aree interessate dalle attività aziendali da fenomeni di inquinamento.

Questa Politica, insieme al Codice Etico della Società, è un punto di riferimento per tutti coloro che lavorano in INTEA. Il Gruppo si impegna a fornire ai dipendenti assistenza e formazione su questa politica, a monitorarne la sua applicazione e a verificarne regolarmente i contenuti.

INTEA si impegna altresì a garantire:

- La costante attenzione e prevenzione verso la tutela della salute e delle malattie professionali nonché nei confronti della sicurezza dei propri lavoratori e collaboratori.
- La partecipazione attiva del personale interno nella gestione, miglioramento, sorveglianza degli aspetti che riguardano la sicurezza sul lavoro, gli eventuali impatti ambientali e quindi la conformità del prodotto, eliminando tutte le possibili barriere comunicative e di interfaccia.
- La tutela dell'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento, come elemento caratterizzante della propria attività, con particolare attenzione all'utilizzo sostenibile delle risorse, alla protezione del sottosuolo e dell'atmosfera nonché alla tutela dei corpi idrici, attraverso una manutenzione ottimale degli impianti e il costante monitoraggio e mantenimento degli autocontrolli definiti, nonché alla ricerca continua delle migliori tecnologie disponibili.
- L'uso razionale dell'energia e la riduzione del consumo energetico anche attraverso la ricerca dei migliori rendimenti specifici e l'utilizzo di fonti energetiche caratterizzate da basso impatto ambientale.
- L'impegno al rispetto della normativa e delle prescrizioni applicabili, sia per quanto concerne la qualità dei prodotti sia per l'assicurazione di più elevati standard di sicurezza e di salvaguardia dell'ambiente.
- L'attenzione nella prevenzione delle situazioni di emergenza e la prontezza di risposta alle stesse, attraverso simulazioni di gestione delle emergenze.

- La formazione costante a tutti i lavoratori a secondo delle loro specifiche mansioni sia in termini generali che specifici in ambito (qualità, ambiente, sicurezza, energia).
- Il coinvolgimento più ampio e frequente di tutti i dipendenti è prerequisito fondamentale per il continuo miglioramento dell'organizzazione e del servizio.
- Ogni giorno si deve cercare di perfezionare lo strumento per realizzare efficacemente tale coinvolgimento e concorrere al miglioramento del prodotto e del servizio.
- Nell'ambito di queste attività, come in qualsiasi momento lavorativo, devono essere favorite idee e proposte migliorative.
- Ogni Responsabile ha il compito di coordinare i propri collaboratori, indirizzandoli verso il miglioramento continuo.
- Qualità è far bene le cose giuste sin dalla prima volta. Questo comporta un maggiore impegno iniziale, ma una riduzione delle correzioni nel tempo.
- Ciascun dipendente è inserito in un rapporto di Cliente/Fornitore all'interno dell'azienda: come "Cliente" deve quindi cooperare a migliorare il servizio del proprio "Fornitore"; come "Fornitore" deve fornire il miglior servizio possibile al proprio "Cliente", determinando la sua soddisfazione.
- L'Amministratore a partire dalle esigenze del Cliente e da quelle del mercato, definisce annualmente un Piano di Miglioramento, specificandovi gli obiettivi dell'Azienda ed individuali. Ciascun Responsabile deve, sulla base di quanto indicato dall'Amministratore sviluppare i propri Obiettivi di Qualità.

INTEA ritiene inoltre di fondamentale importanza garantire:

- Attenzione alla valorizzazione e al coinvolgimento del personale, per un ampio utilizzo delle capacità attuali e potenziali.
- Consapevolezza che la riduzione degli sprechi e il miglioramento continuo dei processi e delle materie prime è essenziale per rimanere competitivi.
- Determinazione di basare le decisioni aziendali sull'analisi tempestiva di dati attendibili e dal continuo monitoraggio dell'analisi di contesto aziendale nonché dei possibili rischi e/o opportunità aziendali.
- Impostazione di rapporti di reciproco vantaggio con i fornitori.
- Coinvolgimento dei fornitori terzi per la tutela ambientale, il rispetto della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il risparmio energetico e l'uso razionale dell'energia.

INTEA è inoltre pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati.

In tal senso, INTEA ha posto in essere un sistema di gestione che ha come finalità quello di tenere sotto controllo il fenomeno corruttivo mediante una formazione costante ai propri lavoratori ed il coinvolgimento dei soci in affari.

In applicazione di tale impegno, INTEA ha determinato i seguenti principi su cui basare la propria politica aziendale:

- Il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese dove l'Organizzazione si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'organizzazione;
- Il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- L'effettuazione di un'analisi di contesto accurata che ha portato all'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- Il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- L'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- La sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;

- La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando l'anonimato dei segnalatori;
- Il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- Un impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- L'implementazione di un sistema di segnalazione che garantisca e consenta la possibilità all'interno dell'organizzazione di segnalare, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, possibili episodi di corruzione.

In conformità alla legge 20 maggio 1970, n. 300, recante: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", meglio nota come Statuto dei Lavoratori, INTEA garantisce il diritto di ogni singolo lavoratore e lavoratrice in relazione alla libertà sindacale favorendo il riunirsi in organizzazioni sindacali.

Il Titolo III (Dell'attività sindacale) contiene, nello specifico, la disciplina riguardante le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e le prerogative dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, riconoscendo al sindacato la facoltà di operare nella sfera giuridica per il conseguimento degli obiettivi di rappresentanza e di tutela. Valgono a tale scopo, il fondamentale diritto alla costituzione delle rappresentanze sindacali, così come sancito dall'articolo 19 (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali), nonché le ulteriori prescrizioni finalizzate a consentire l'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro in varie forme di manifestazione (assemblea, permessi, affissione, garanzie della funzione sindacale) - articoli da 20 a 27.

L'articolo 30, contenuto nel Titolo IV (Disposizioni varie e generali) prevede altresì, speciali permessi di cui possono beneficiare i dirigenti provinciali e nazionali.

Identificate come organismi di rappresentanza sindacale per i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, le RSA e le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) svolgono funzioni simili; la differenza principale consiste nella modalità con cui vengono costituite.

Le RSA sono elette dai soggetti iscritti ad un determinato sindacato, che vengono da esse appositamente tutelati. Tali rappresentanze non partecipano alla contrattazione aziendale, se non a particolari condizioni.

Il Dirigente delle RSA è colui che svolge concretamente ed effettivamente l'attività sindacale nell'unità produttiva di appartenenza. Lo Statuto dei Lavoratori prevede nei suoi confronti tutta una serie di garanzie mirate a tutelarne lo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Le RSA sono state introdotte come forma di rappresentanza sindacale dallo Statuto dei Lavoratori, il quale garantisce il diritto per i lavoratori di costituire rappresentanze sindacali aziendali in ciascuna unità produttiva, a condizione che in essa, siano occupati più di 15 dipendenti - articolo 35 (Campo di applicazione). Negli anni '90, nella maggior parte delle aziende, si è assistito alla sostituzione delle RSA con le RSU, ma ciò non ha comunque determinato la soppressione delle RSA. Le associazioni sindacali possono infatti scegliere di non partecipare alle elezioni per le RSU e di costituire le proprie RSA, nel rispetto dei requisiti previsti dallo Statuto.

Le RSU vengono elette da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione ad un sindacato. In quanto elette da tutti i dipendenti dell'impresa (anche da coloro che non aderiscono ad un sindacato), li rappresentano tutti senza distinzioni e partecipano, inoltre, alla contrattazione aziendale.

I Destinatari sono incoraggiati a segnalare ogni eventuale violazione del Sistema Anticorruzione di cui abbiano avuto conoscenza, anche indiretta, nel corso della propria attività ed ai segnalanti è garantita tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sarà soggetto a sanzione disciplinare, commisurata alla gravità della violazione effettuata, qualsiasi dipendente o collaboratore che non agisca conformemente alla presente Politica.

Sarà soggetto a sanzioni disciplinari di tipo contrattuale qualsiasi partner o fornitore che non agisca conformemente alla presente Politica.