

Italortopedia ha adottato un Sistema di Gestione Aziendale e negli anni lo ha reso conforme alle norme **UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente), UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro), UNI/PdR 125:2024 (Parità di Genere)** e **UNI EN ISO 37001 (Gestione per la Prevenzione della Corruzione O Sistema di Gestione Anticorruzione)** applicato ai servizi

di: Produzione e commercializzazione di Dispositivi Medici, Dispositivi di protezione individuale e Dispositivi ortopedici su misura.

L'Azienda risponde alle esigenze di mercato con un solido sistema di valori: il rispetto degli impegni nei confronti dei Clienti, la massima attenzione al rispetto delle normative sulla sicurezza, l'attenzione all'ambiente, il codice etico che vincola la proprietà e i dipendenti alla massima trasparenza, il **garantire un ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque ed il rispetto di principi di eticità, legalità e trasparenza.** Punti cardinali della Sua Vision.

Operare nel rispetto di tali principi è per noi essenziale. Lo stesso impegno lo chiediamo quindi a tutti i nostri stakeholders (fornitori, collaboratori, business partner, consorziati, aziende partecipate e collegate).

A tal fine, l'Azienda è costantemente impegnata nel conformarsi alle suddette norme/prassi, mantenendo attivo ed adeguato il Sistema di Gestione Aziendale, oltre al rispetto delle normative nazionali, internazionali, nonché agli impegni sottoscritti con le Parti interessate.

Con la presente Politica, la Direzione rende noto che intende operare con metodi efficaci, efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione Aziendale volto al soddisfacimento delle richieste dei Clienti e delle altre Parti Interessate, nonché alla prevenzione dell'inquinamento, alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al rispetto dei principi di responsabilità sociale, **garantendo pari opportunità e condizioni a tutti i suoi collaboratori (tutti i soggetti con cui l'azienda intrattiene un rapporto di lavoro).**

L'Azienda promuove la conoscenza delle norme/prassi di riferimento, per favorire la partecipazione attiva e consapevole delle proprie Risorse Umane.

La Politica Integrata è adeguata alla dimensione ed alla natura dei rischi inerenti la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, agli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, nonché alle esigenze ed aspettative dei propri stakeholder.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali si deve garantire il rispetto degli impegni assunti sui temi della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere, sensibilizzando l'ambiente di lavoro interno all'azienda (a tutti i livelli funzionali) ed esterno a tutti gli stakeholder .

I Principi guida della Politica sono:

- Ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative di legge in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, responsabilità sociale, parità di genere, anticipando, ove possibile, le leggi attuali;
- **Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di responsabilità sociale di impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;**
- **promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all'empowerment femminile;**
- **promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria Organizzazione;**
- **valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.**
- Operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle Parti interessate;
- Progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità, le esigenze ed aspettative del Cliente, aumentando così i livelli di competitività sul mercato, nel pieno rispetto dei requisiti legali, ambientali e qualitativi di riferimento;
- Sviluppare appropriati sistemi di controllo per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e sicurezza, gli impatti negativi sull'ambiente e l'impegno volto alla responsabilità sociale dell'azienda;
- Garantire la tutela dei diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a:
 - Rifiutare l'impiego di lavoro infantile e minorile;
 - Rifiutare l'impiego di lavoro forzato o obbligato;
 - Rispettare tutti gli adempimenti cogenti in materia di Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Rispettare la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
 - **Contrastare ogni forma di discriminazione (di razza, casta, nazionalità, origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età);**

- Non attuare né favorire la pratica di punizioni corporali, comportamenti di coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi faranno riferimento alla legge ed al CCNL di riferimento;
- Stabilire linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento; garantendo formazione, crescita professionale ed un avanzamento di carriera equi ed imparziali;
- Rispettare l'orario di lavoro: rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, lavoro straordinario e tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di riferimento;
- Favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- Garantire che la retribuzione sia conforme alla normativa vigente e al CCNL, sia corrisposta puntualmente con cadenza mensile, e che siano versati tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi; garantire il mantenimento di eventuali benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità. L'Ufficio del Personale è disponibile (telefonicamente o tramite incontro presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari.
- Divieto assoluto di attuare comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione verso soggetti pubblici o privati
- Impegno ad attuare azioni affinché il personale aziendale non sia coinvolto in fattispecie o tentativi di natura corruttiva di natura passiva (ossia provenienti da soggetti esterni)
- Rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo aziendale
- Identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'azienda, delle aree di rischio potenziale, individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/ minimizzare i rischi stessi
- Messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione
- Impegno a soddisfare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
- 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 quella aziendale
- Sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo
- Impegno al miglioramento continuo del Sistema di Gestione Anticorruzione
- Garantire elevati standard di qualità per i servizi erogati dall'azienda;
- Eliminare le difettosità e ridurre gli impatti ambientali significativi e prevenire l'inquinamento ambientale;
- Selezionare i fornitori sulla base della loro capacità di rispondere alle richieste ed esigenze dell'azienda, ed offrire prodotti maggiormente compatibili con gli obiettivi etici, ambientali e di sicurezza dell'organizzazione;
- Identificare i pericoli, valutare e controllare i rischi associati alle attività aziendali e ridurre ad un livello di tollerabilità i rischi inaccettabili;
- Garantire le risorse umane e strumentali adeguate alla gestione del servizio;
- Formare, motivare, rendere consapevole e responsabilizzare il personale aziendale ad ogni livello a garanzia di una conduzione professionalmente qualificata e responsabile delle attività;
- Coinvolgere e consultare in modo continuo i lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti;
- Analizzare e valutare in modo continuativo le indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
- Dare la corretta informazione in tema di sicurezza a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area di lavoro; garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

La Direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito risorse economiche affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'azienda, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

La Direzione si impegna inoltre ad esaminare e valutare in modo critico, sistematico ed oggettivo l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione aziendale Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale e Parità di Genere nei periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le Parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

La Politica Aziendale è valutata dalla Direzione periodicamente nei riesami per verificarne l'adeguatezza e la coerenza rispetto agli impegni.

La Politica Aziendale è diffusa, compresa ed attuata a tutti i livelli della struttura organizzativa aziendale e resa disponibile al

pubblico ed a tutte le persone che lavorano in azienda o per conto di essa o che comunque ne facciano richiesta.

Il nostro impegno per la prevenzione della corruzione

Con la presente politica proibiamo espressamente qualsiasi tentativo di corruzione da parte di tutti coloro che operano per nostro conto, anche qualora questo possa portare un significativo interesse o vantaggio per la nostra azienda. Questo sia per la corruzione cosiddetta “attiva” (ovvero da parte di soggetti che operano per nostro conto verso soggetti esterni) sia per la corruzione “passiva” (ovvero da parte di soggetti esterni verso soggetti che operano per nostro conto).

Ci impegniamo ad assicurare la piena e sistematica conformità di tutti i servizi erogati ai nostri clienti ai requisiti cogenti, regolamentari, contrattuali, tecnici applicabili in materia di anticorruzione.

Abbiamo adottato un codice etico per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01, inclusi i reati di corruzione. Tale codice etico è disponibile sul nostro sito internet www.italortopedia.com

La presente politica è comunicata a tutti i nostri stakeholders ed è disponibile sul nostro sito internet <https://italortopedia.com/>

I nostri obiettivi per la prevenzione della corruzione

Il nostro impegno

Ci impegniamo a perseguire obiettivi di prevenzione della corruzione in conformità ai requisiti cogenti applicabili. I nostri obiettivi includono:

1. obiettivi di compliance ai requisiti cogenti e regolamentari applicabili per la prevenzione della corruzione;
2. obiettivi di prevenzione della corruzione declinati rispetto a specifiche categorie di business associates (clienti, fornitori, business partners, collaboratori, società partecipate, consorziati, pubblici ufficiali, autorità di vigilanza e di controllo).
3. obiettivi di trasparenza ed eticità nella gestione finanziaria, nella gestione commerciale ed operativa, nella gestione degli stakeholders.

I nostri obiettivi di controllo operativo

Al fine di perseguire i nostri obiettivi di prevenzione della corruzione, pianifichiamo e seguiamo obiettivi di controllo operativo per il trattamento dei rischi di corruzione.

Il nostro Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione

Al fine di perseguire i nostri obiettivi per prevenzione della corruzione abbiamo adottato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme allo standard ISO 37001.

Il nostro Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è stato integrato nel più generale sistema di gestione aziendale ed è stato pianificato in modo da considerare aspetti di Governance e di Sistema di Controllo Interno, aspetti di Risk Management (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 31000) e aspetti di Compliance (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 19600).

Abbiamo nominato una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (antibribery compliance function) “Conformità Anticorruzione” avente la responsabilità e l’autorità per il sistema di gestione anticorruzione, erogare consulenza, informazione e sensibilizzazione agli stakeholders per la prevenzione della corruzione, assicurare la conformità del sistema di gestione anticorruzione ai requisiti dello standard ISO 37001, relazionare sulle prestazioni del sistema di gestione anticorruzione alla direzione e all’organo di governo. Abbiamo assegnato l’incarico a soggetto qualificato e indipendente che riporta direttamente alla direzione e all’organo di governo.

Ci impegniamo ad adeguare e a migliorare continuamente il nostro Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e a sensibilizzare e formare i nostri stakeholders in merito alla sua corretta applicazione.

Le sanzioni

Le violazioni della presente politica e del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da questa richiamato implicano l’applicazione di provvedimenti disciplinari, inclusa la risoluzione di rapporti contrattuali in essere.

La Direzione ha conferito al **Rappresentante della Direzione per la Qualità, l’Ambiente, la Salute e sicurezza, la Parità di**

genere (PdR) ed anticorruzione l'incarico di gestire in un'ottica di miglioramento e di sviluppo sostenibile il Sistema di Gestione aziendale integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza, la Parità di Genere ed Anticorruzione.

Il nostro impegno per la promozione dell'uguaglianza di genere

Italortopedia, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree, come anche richiamate dalla prassi UNI PdR125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

Per tale motivo, la ITALORTOPEDIA *intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete* che, oltre a risultare conformi ai principi e indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.

L'Organizzazione, con la volontà di porre attenzione a qualunque circostanza della vita lavorativa della donna al suo interno, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa
- Tutela della genitorialità
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, la ITALORTOPEDIA ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate nel seguito del presente documento.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'Organizzazione ha associato degli obiettivi specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La ITALORTOPEDIA, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere indagini relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area / unità / uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione in nessun modo influenzata dal genere ma esclusivamente riferita alle mansioni e alle responsabilità
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

La ITALORTOPEDIA è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali
- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ REMUNERATIVA

ITALORTOPEDIA, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

ITALORTOPEDIA intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

ITALORTOPEDIA intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

ITALORTOPEDIA ripudia ogni forma di abuso e di molestia. In tal senso è quindi impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero".

Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato
- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

L'Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione,
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Data 22.09.2024

Il Direttore Generale

ITALORTOPEDIA S.R.L.
Via Sossio Russo, 54
80027 Frattamaggiore (NA)
R. IVA 09076931242 REA NA 1068184
TEL. 081.0195645

La nostra azienda ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni, anche in termini di parità di genere e responsabilità sociale, ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

SEGNALAZIONI PARITA' DI GENERE

Il comitato di parità di genere ha predisposto un canale di comunicazione mezzo e-mail: direzionegenerale@italortopedia.it

A seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi saranno controlli condotti dal comitato non coinvolto nel processo e che dispone di risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

SEGNALAZIONI ANTICORRUZIONE E WHISTLEBLOWING

Chiunque può segnalare in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, eventuali dubbi o sospetti in relazione ad atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi oppure qualsiasi violazione o carenza del Sistema di Gestione Anticorruzione seguendo le indicazioni previste dalla procedura “Segnalazioni per la prevenzione della corruzione” disponibile in azienda. Le segnalazioni (che possono essere inviate anche in forma anonima) verranno trattate dalla funzione aziendale “Conformità Anticorruzione” (antibribery) in via confidenziale in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione.

Per ogni segnalazione di miglioramento, di segnalazione, di non conformità, di violazione potete contattare il nostro antibribery compliance function al seguente indirizzo email: anticorruzione@italortopedia.it

L'azienda garantisce che nessuno subisca ritorsioni, trattamenti discriminatori o misure disciplinari per:

- essersi rifiutato di prendere parte a qualsiasi tipo di atto corruttivo o potenzialmente tale
- aver segnalato in buona fede il verificarsi o il possibile verificarsi di comportamenti corruttivi, di violazione della politica per la prevenzione della corruzione o del sistema di gestione anticorruzione.

La direzione, inoltre, vieta ogni tipo di ritorsione a coloro i quali effettuano le segnalazioni.

Chiunque ritenga di essere vittima di una delle situazioni di cui sopra, può informare tempestivamente la funzione “Conformità Anticorruzione”, tramite:

- l'invio di una lettera per posta ordinaria in azienda ponendola all'attenzione della funzione “Conformità Anticorruzione”
- l'invio di un messaggio di posta elettronica all'indirizzo anticorruzione@italortopedia.it
- cassetta presente presso i siti aziendali ed i siti di commessa (con possibilità di inviare una segnalazione anonima)

Le segnalazioni verranno gestite entro un mese dalla ricezione delle stesse.

SEGNALAZIONI QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA SUL LAVORO

Infine, segnalazioni relative ai sistemi di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza, possono essere inoltrate all'azienda al recapito email di [RDQ cert.moderne@libero.it](mailto:RDQ.cert.moderne@libero.it) o all'indirizzo generico info@italortopedia.it; esse verranno prese in carico dal Rappresentante della Direzione e gestite comunicandone gli esiti al segnalatore.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

Il Direttore Generale

ITALORTOPEDIA S.R.L.
 Via Sossio Pissso, 64
 80027 Frattamaggiore (NA)
 R. IVA 09976931240 REA NA 1068184
 TEL. 081.0196645