



ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:
NEWTON SPA

Punteggio complessivo: 63 /100
settembre 2023

Performance di sostenibilità: **Buono**

Dimensione: **XS**

Paese della sede principale: **Italia**

Operazioni in paesi a rischio: **NO**

Settore: **Attività di servizio alle imprese**

SOMMARIO

1. Panoramica delle performance di sostenibilità
2. Vantaggi della valutazione
3. Metodo di valutazione
4. Metodologia EcoVadis
 - A. Quattro temi e 21 criteri
 - B. Sette indicatori di gestione
5. Comprendere la scorecard
 - A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati
 - B. Informazioni qualitative: Punti di forza e aree di miglioramento
 - C. Scala di punteggio
6. Ambiente
7. Pratiche Lavorative e Diritti Umani
8. Etica
9. Acquisti Sostenibili
10. Risultati del monitoraggio a 360°
11. Commenti specifici
12. Contattaci
13. Appendice: Profilo di rischio del settore

SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità è l'impegno continuo ad agire in modo responsabile, integrando gli aspetti sociali e ambientali nelle attività aziendali. La sostenibilità non si limita alla conformità normativa ma prende in considerazione il modo in cui le aziende gestiscono il loro impatto economico, sociale e ambientale, oltre alle relazioni con gli stakeholder (ad es. dipendenti, partner commerciali, governi).

INFORMAZIONI SULLA VALUTAZIONE

La struttura metodologica di EcoVadis valuta le politiche e le azioni delle aziende oltre ai rendiconti pubblicati in materia di ambiente, lavoro e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile. Il nostro team di esperti internazionali della sostenibilità analizza e confronta i dati delle aziende (documenti giustificativi, risultati del monitoraggio a 360° e così via) per fornire valutazioni affidabili, che tengano conto del settore, delle dimensioni e dell'ubicazione geografica di ciascuna azienda.

RIGUARDO A ECOVADIS

EcoVadis offre la soluzione leader per il monitoraggio della sostenibilità nelle catene di fornitura globali. Grazie a una tecnologia innovativa e all'esperienza nella sostenibilità, ci impegniamo per coinvolgere le aziende e per aiutarle ad adottare pratiche sostenibili.

Nessuna parte di questo documento può essere riprodotta, modificata o distribuita, in qualsiasi forma o modalità, senza previa autorizzazione scritta di EcoVadis. Fornito sotto contratto per l'uso esclusivo da parte dell'abbonato:

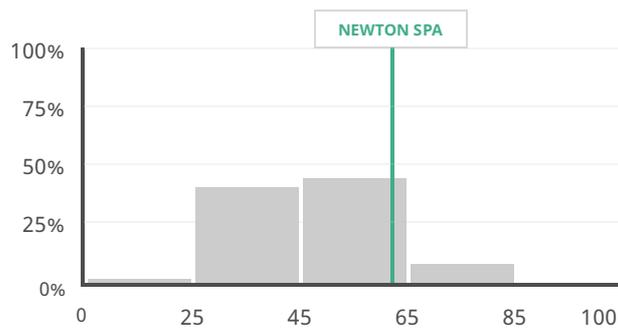
1. PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

Performance di sostenibilità ● Insufficiente ● Parziale ● Buono ● Avanzato ● Eccezionale — Punteggio medio



Distribuzione del punteggio complessivo

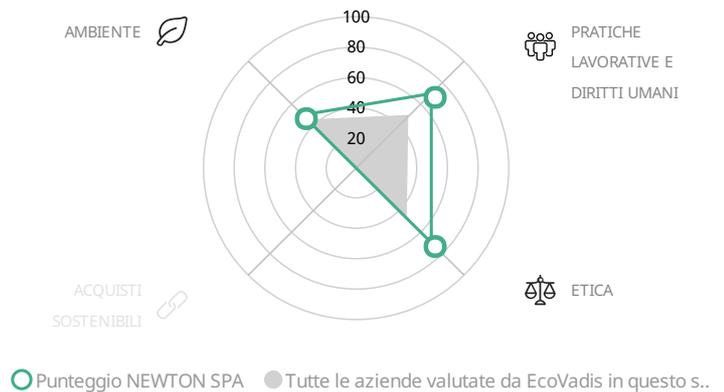


● Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione all'Approvvigionamento sostenibile)



NEWTON SPA ha ottenuto una medaglia argenta come riconoscimento dei risultati ottenuti nella sostenibilità! Per ricevere questa medaglia, le aziende devono raggiungere un punteggio complessivo di 59-70.

Paragone dei punteggi dei temi



Piano di azione correttivo in corso

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. NEWTON SPA dispone di un piano di azione correttivo in corso e sta lavorando per migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

* Ricevete questo punteggio/medaglia in base alle informazioni comunicate e alle notizie a disposizione di EcoVadis al momento della valutazione. Qualora, durante il periodo di validità della scorecard/medaglia, le informazioni o le circostanze dovessero cambiare in modo rilevante, EcoVadis si riserva il diritto di sospendere la scorecard/medaglia e, se lo riterrà opportuno, rivalutare ed eventualmente rimettere una scorecard/medaglia modificata.

2. VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE

Capire :

Ottenere un quadro chiaro delle performance di sostenibilità dell'azienda. La scorecard è il risultato finale della valutazione EcoVadis. Essa permette di valutare e confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda in quattro temi, su una scala da 0 a 100, evidenziandone i punti di forza e le aree di miglioramento.

Capire il posizionamento dell'azienda rispetto al proprio settore. Confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda con quelle del suo settore, con un grafico di distribuzione del punteggio e un confronto dei punteggi ottenuti nei temi.

Identificare le tendenze del settore. Scoprite i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Comunicare :

Rispondere alle esigenze dei clienti. Sono sempre più numerose le aziende che chiedono di conoscere meglio le performance ambientali e sociali dei loro partner commerciali. La valutazione EcoVadis permette alle organizzazioni di dimostrare il loro impegno.

Sfruttare uno strumento di comunicazione esclusivo. Le aziende che dispongono di una scorecard EcoVadis evitano il carico di lavoro connesso agli audit, condividendo un'unica valutazione con tutti i clienti che ne fanno richiesta.

3. METODO DI VALUTAZIONE

1

Richiesta del cliente

I responsabili di approvvigionamenti, RSI, ambiente, salute e sicurezza e sostenibilità delle aziende che hanno deciso di monitorare i rischi posti dalla catena di fornitura in ambito di sostenibilità chiedono che i loro partner commerciali ottengano la valutazione EcoVadis.

2

Questionario

Sulla base dei fattori di rischio specifici in ambito di sostenibilità, EcoVadis crea un questionario personalizzato. Il questionario comprende 20-50 domande studiate specificamente in base al settore, alle dimensioni e all'ubicazione dell'impresa esaminata.

3

Analisi dei documenti

Per le risposte fornite al questionario, le aziende devono presentare i corrispondenti documenti giustificativi. Questi documenti sono esaminati dai nostri analisti.

4

Informazioni pubbliche

A conferma delle performance di sostenibilità, EcoVadis raccoglie anche le informazioni sull'azienda, spesso disponibili sul relativo sito web.

5

Risultati del monitoraggio a 360°

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati. Questi dati possono influire in modo positivo o negativo o non influire affatto sul punteggio.

6

Analisi degli esperti

I nostri analisti combinano tutti questi elementi per ottenere una scorecard unificata per ogni azienda.

SCORECARD



4. METODOLOGIA ECOVADIS

A. Quattro temi e 21 criteri

La valutazione EcoVadis si riferisce a 21 aspetti riuniti in 4 temi (ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvigionamento sostenibile). I 21 aspetti o criteri si basano su standard di sostenibilità internazionali come i principi del Global Compact, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ISO 26000 e i principi del CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy).

21 criteri di sostenibilità

1. AMBIENTE

OPERAZIONI

Consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra
Acqua
Biodiversità
Inquinamento atmosferico
Materiali, prodotti chimici e rifiuti

PRODOTTI

Uso del prodotto
Fine di vita del prodotto
Salute e sicurezza dei clienti
Advocacy e servizi ambientali

3. ETICA

Corruzione
Pratiche anticompetitive
Gestione responsabile delle informazioni

2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

RISORSE UMANE

Salute e sicurezza dei dipendenti
Condizioni lavorative
Dialogo sociale
Gestione delle carriere e formazione

DIRITTI UMANI

Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Diversità, equità e inclusione
Diritti umani delle parti interessate esterne

4. ACQUISTI SOSTENIBILI

Pratiche ambientali dei fornitori
Pratiche sociali dei fornitori



B. Sette indicatori di gestione

Le valutazioni EcoVadis analizzano il sistema di gestione della sostenibilità dell'azienda riferendosi a sette indicatori di gestione. In questo modo è possibile personalizzare ulteriormente la valutazione, fornendo una ponderazione dei quattro temi e, di conseguenza, dei 21 criteri di sostenibilità.



Politiche (ponderazione: 25%)

1. Politiche: Dichiarazioni riguardanti la missione, politiche, obiettivi, traguardi, governance
2. Adesione: Adesione a iniziative di sostenibilità esterne

Azioni (ponderazione: 40%)

3. Misure: Misure e azioni implementate (ad es. procedure, formazione, apparecchiature)
4. Certificazioni: Certificazioni ed etichette (ad es. ISO 14001)
5. Copertura: Copertura di misure e azioni

Risultati (ponderazione: 35%)

6. Report: Report sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI)
7. 360: Condanne, controversie, riconoscimenti

5. COMPRENDERE LA SCORECARD

Il punteggio complessivo può essere meglio compreso esaminando le informazioni quantitative (punteggi ottenuti nei temi e criteri attivati) e qualitative (punti di forza e aree di miglioramento).

A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati

Punteggi dei temi:

Come il punteggio complessivo, anche i punteggi dei temi sono espressi in una scala che va da 1 a 100.

Criteri attivati:

A ciascuno dei quattro temi (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile) sono associati criteri specifici. Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Non attivato

Nel caso in cui alcuni criteri non siano attivati, l'aspetto specifico che vi è associato non è pertinente o presenta un rischio di sostenibilità molto basso per l'azienda in questione.

Media

I criteri di media importanza riguardano aspetti che presentano un certo rischio di sostenibilità, che tuttavia non ha un carattere predominante.

Alta

I criteri di importanza elevata valutano aspetti in cui l'azienda deve affrontare i maggiori rischi di sostenibilità.



Solo paesi a rischio

I criteri classificati come Solo nei paesi a rischio vengono attivati solo se l'azienda svolge attività significative in uno o più dei paesi identificati come a rischio.

C. Scala di punteggio

0 - 24	Insufficiente	Nessun impegno o azione tangibile in materia di sostenibilità. Evidenza di alcuni casi di comportamento improprio (ad es. inquinamento, corruzione).
25 - 44	Parziale	Nessun approccio strutturato alla sostenibilità. Pochi impegni o azioni tangibili su aspetti selezionati. Report parziale sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI) Certificazione parziale o prodotto con etichetta occasionale.
45 - 64	Buono	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali. Report di base sulle azioni o sugli indicatori di performance.
65 - 84	Avanzato	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità significativi su azioni e indicatori di performance.
85 - 100	Eccezionale	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili su tutti gli aspetti con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità completi su azioni e indicatori di performance. Pratiche innovative e riconoscimento esterno.

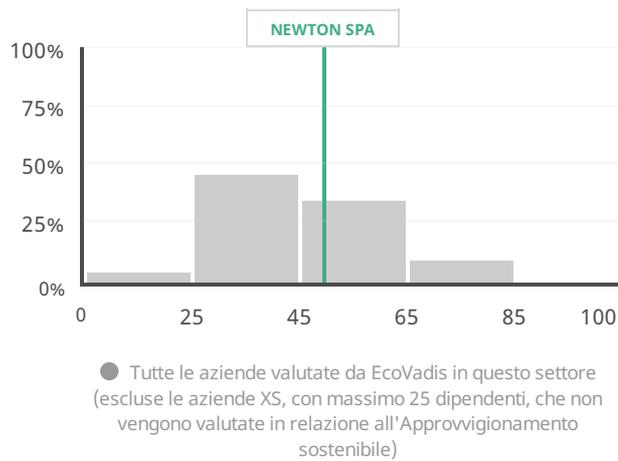
6. AMBIENTE

Questo tema prende in considerazione sia i fattori operativi (ad es. consumo di energia, gestione dei rifiuti) sia la gestione responsabile dei prodotti (ad es. fine vita dei prodotti, aspetti di salute e sicurezza dei clienti).

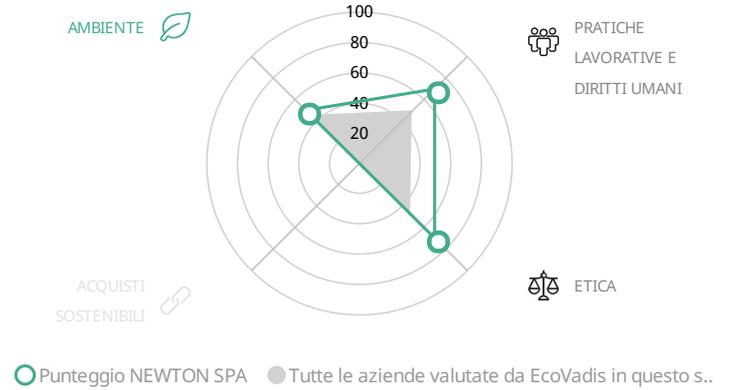
Composizione del punteggio relativo all'ambiente



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Ambiente: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Ambiente: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Punti di forza

Azioni

Riduzione del consumo energetico delle infrastrutture IT

Aree di miglioramento

Politiche

Media Politiche ambientali di base: mancano dettagli su questioni specifiche

Informazioni

L'azienda ha emesso dichiarazioni formalizzate sulle questioni ambientali, che o mancano di specificità a livello di questione, non coprono tutte le principali questioni a cui l'azienda deve far fronte, o mancano di elementi organizzativi (ad es. processo di revisione, responsabilità dedicate, ambito di applicazione)

Istruzioni

A standard environmental policy integrates commitments and/or operational objectives on the main environmental risks the company faces. It is communicated to internal and external stakeholders through a formal dedicated document (e.g. QHSE Policy). A standard environmental policy contains qualitative objectives/commitments specific to those issues. The policy should also incorporate some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives (i.e. on energy consumption & GHG emissions), and review mechanisms.

Azioni

Alta Dichiara misure sulla gestione dei rifiuti, tuttavia non è stata fornita alcuna documentazione a supporto

Informazioni

L'azienda dichiara di aver implementato azioni sulla gestione dei rifiuti. Tuttavia, non è stata trovata nessuna informazione su questo argomento nella documentazione giustificativa.

Istruzioni

Some examples of actions on this topic include: recycle or reuse programs, measures to reduce paper consumption, and partnerships to help dispose of waste that the company cannot dispose of.

Risultati

Media

Rendicontazioni insufficienti sulle questioni ambientali

Informazioni

L'azienda ha fornito dati di rendicontazione o indicatori chiave di prestazione (KPI) su alcune questioni ambientali rilevanti, ma i dati di rendicontazione sono limitati in termini di quantità o qualità.

Istruzioni

L'azienda ha fornito KPI solo su alcuni dei temi ambientali rilevanti o solo a livello di società madre e la qualità, la trasparenza e il livello di rendicontazione non sono all'altezza del livello richiesto. Per migliorare la comunicazione dei dati ambientali ai propri stakeholder, l'azienda dovrebbe fornire KPI sulla maggior parte degli argomenti ambientali. Alcuni fattori di qualità aggiuntivi che potrebbero anche influenzare il livello di rendicontazione sono; (1) Garanzia esterna per valutare la qualità e la credibilità delle informazioni qualitative e quantitative riportate dall'organizzazione, (2) Allineamento con gli standard di rendicontazione quali GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, ecc. (3) Analisi di materialità per individuare le questioni ambientali più rilevanti in base all'attività dell'azienda (4) I dati relativi alla rendicontazione non devono essere più vecchi di 2 anni. (XS: azienda molto piccola : KPI/dati relativi alla rendicontazione forniti solo a livello di impresa madre e/o forniti solo per uno o pochi argomenti ambientali rilevanti e/o il periodo di tempo coperto dai dati di rendicontazione potrebbe essere troppo breve, il periodo di tempo deve essere pari o superiore a 12 mesi.)

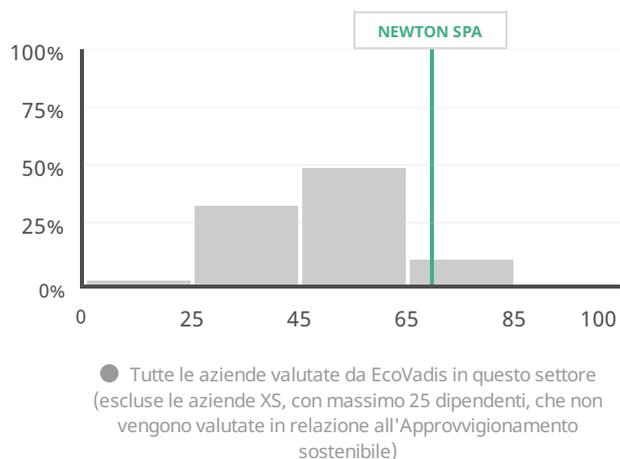
7. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

Questo tema prende in considerazione sia gli aspetti riguardanti le risorse umane interne (ad es. salute e sicurezza, condizioni lavorative, gestione delle carriere) sia gli aspetti connessi ai diritti umani (ad es. discriminazione e/o molestie, lavoro minorile).

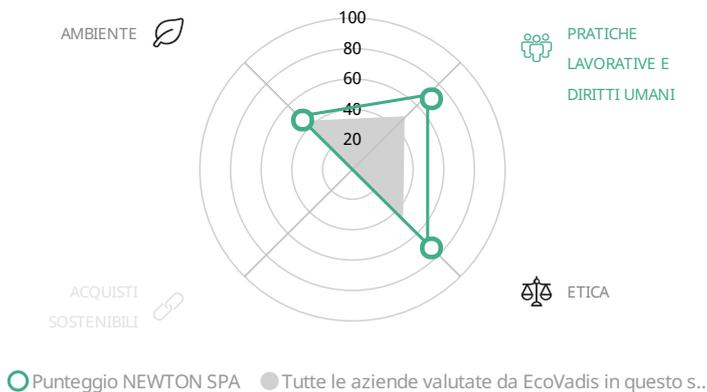
Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance RSI delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Politica standard sulla maggior parte delle questioni relative al lavoro o ai diritti umani

Informazioni

Una politica standard su pratiche lavorative e diritti umani include impegni e/o obiettivi operativi sui principali rischi del lavoro e dei diritti umani che l'azienda affronta.

Istruzioni

A comprehensive labor and human rights policy includes commitments and/or operational objectives on the majority of labor and human rights risks the company faces, and integrates quantitative objectives (i.e. targets) on those risks. It is also mandatory for the policy to incorporate some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, and/or a formal review process. Policies are deemed exceptional when all labor practice and human rights issues are covered by qualitative and quantitative objectives, in addition to all of the aforementioned elements.

Azioni

Organizzazione flessibile del lavoro (ad es. lavoro da remoto, orario flessibile)

Informazioni

L'azienda dispone di misure ufficiali per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, presenti nella documentazione giustificativa. L'azienda fornisce orari e organizzazione flessibili per il lavoro dei dipendenti.

Istruzioni

The company has implemented working practices that acknowledge and aim to support the needs of staff in achieving a balance between their home and working lives. The company has supporting documentation showing a flexible organization of working hours is provided for employees, which can include evidence of options for part-time work, telecommuting or remote work, job-shares, and other forms of variable work schedules.

Corsi di formazione per la sensibilizzazione su diversità, discriminazione e/o molestia

Valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda ha fornito documenti in cui si dimostra che è stata effettuata una valutazione dei rischi su salute e sicurezza dei dipendenti. La valutazione ha preso in considerazione le mansioni operative quotidiane dei dipendenti, i rischi per la salute e la sicurezza presenti sul luogo di lavoro e i rischi associati e ha proposto un piano di azioni correttive per affrontare i rischi individuati.

Istruzioni

Viene effettuata sistematicamente una valutazione dei rischi per identificare e valutare il potenziale impatto delle attività o delle condizioni operative su salute e sicurezza dei dipendenti. Gli elementi principali per una valutazione dei rischi completa sono: 1) la descrizione dei pericoli o dei fattori di rischio individuati che abbiano il potenziale di causare danni e la determinazione della significatività dei rischi. 2) revisione periodica dei rischi per riflettere i rischi più recenti e l'ambiente di salute e sicurezza nell'azienda. 3) presenza di un piano di azioni correttive e preventive sotto forma di misure e/o indicazioni che un'organizzazione deve adottare per prevenire e affrontare efficacemente i rischi identificati, mappati e valutati nelle valutazioni dei rischi.

Valutazione regolare della performance individuale

Informazioni

L'azienda effettua regolarmente valutazioni o accertamenti delle prestazioni individuali dei dipendenti almeno su base annuale

Istruzioni

The company has implemented regular assessment of employee performance. Regular assessments of employees aim to evaluate employee individual performance and productivity, combining both written and oral elements, and are based on a systematic and periodic process linked with a pre-established criteria and organizational objectives. The best practice concerning this criteria is to have a review with the employee at least annually, and to include employee self-assessments aimed at maintaining employee engagement in their own performance and overall organizational objectives. Setting and measuring goals related to the employee's career objectives, as well as including manager and peer feedback on the employee's performance are all important components in this regular assessment process.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze

Informazioni

The company provides training to its employees to develop their skills

Istruzioni

The company has implemented vocational training and instruction, which include skills development training, education paid for in whole or in part by the company, with the goal to provide opportunities for career advancement (Source: Global Reporting Initiative G3). Examples of on-the-job training to enhance employee skills are coaching, mentoring, job rotation, apprenticeships, etc. Total number of hours of training per employee per year can be a significant key performance indicator for this action.

Formazione dei dipendenti sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle buone pratiche lavorative

Informazioni

L'azienda ha fornito ai propri dipendenti la formazione necessaria per rafforzare le conoscenze in materia di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di buone prassi lavorative.

Istruzioni

L'azienda ha fornito formazione con l'aiuto di materiale didattico (slide, riassunti di contenuti formativi) e/o prove di svolgimento della formazione (relazioni sui progressi compiuti, certificati di completamento, attestati di frequenza) a dimostrazione dell'effettivo svolgimento dei programmi di formazione sui rischi legati a salute e sicurezza sul lavoro e sulle buone prassi lavorative.

Aree di miglioramento

Risultati

Media

Rendicontazioni insufficienti sulle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani

Informazioni

L'azienda ha fornito dati di rendicontazione o indicatori chiave di performance (KPI) su alcune questioni rilevanti relative a pratiche lavorative e diritti umani, ma i dati di rendicontazione sono limitati in termini di quantità o qualità.

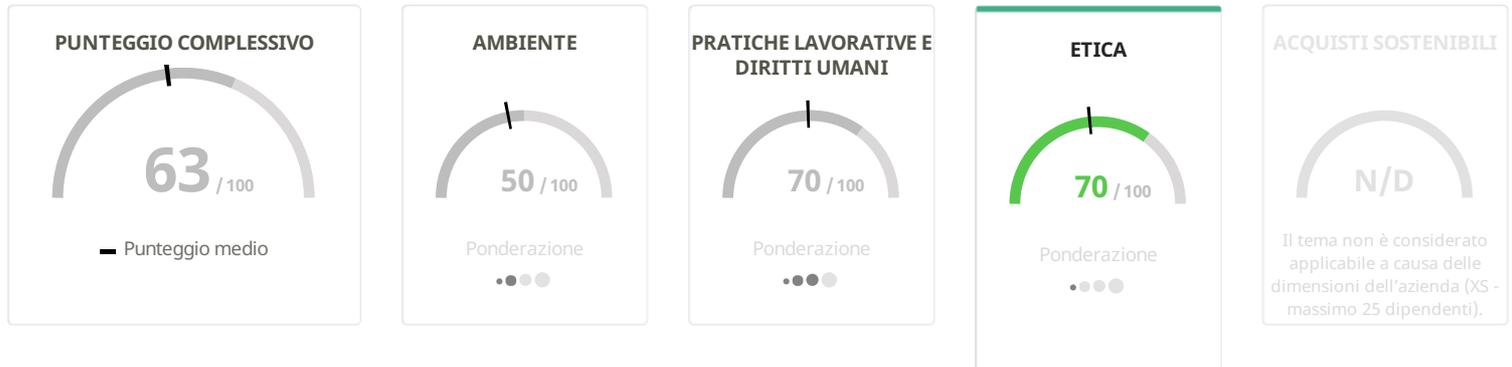
Istruzioni

L'azienda ha fornito KPI solo su alcuni degli argomenti rilevanti per pratiche lavorative e diritti umani, ma la qualità, la trasparenza e il livello di rendicontazione non sono all'altezza del livello richiesto. Per migliorare la comunicazione dei dati su pratiche lavorative e diritti umani ai propri stakeholder, l'azienda dovrebbe fornire KPI sulla maggior parte degli argomenti attivati relativi a pratiche lavorative e diritti umani. Alcuni fattori di qualità aggiuntivi che potrebbero anche influenzare il livello di rendicontazione sono; (1) Garanzia esterna per valutare la qualità e la credibilità delle informazioni qualitative e quantitative riportate dall'organizzazione, (2) Allineamento con gli standard di rendicontazione quali GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, ecc. (3) Analisi di materialità per individuare le questioni ambientali più rilevanti in base all'attività dell'azienda (4) I dati relativi alla rendicontazione non devono essere più vecchi di 2 anni. (XS: azienda molto piccola: KPI/dati relativi alla rendicontazione forniti solo a livello di impresa madre e/o forniti solo per uno o pochi argomenti di pratiche lavorative e diritti umani rilevanti e/o il periodo di tempo coperto dai dati di rendicontazione potrebbe essere troppo breve, il periodo di tempo deve essere pari o superiore a 12 mesi.)

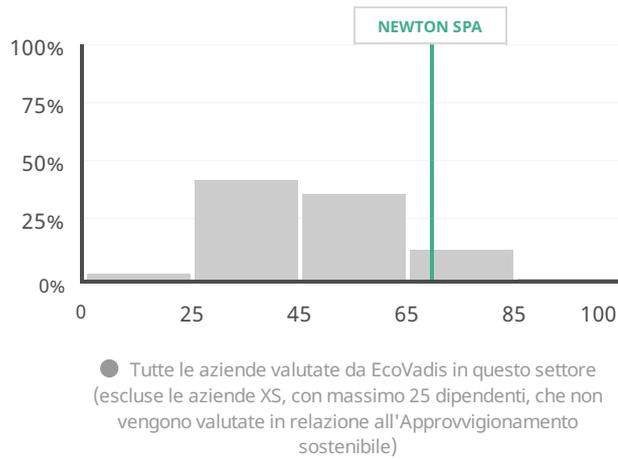
8. ETICA

Questo tema prende in considerazione principalmente gli aspetti connessi alla corruzione, le pratiche anticompetitive e la gestione responsabile delle informazioni.

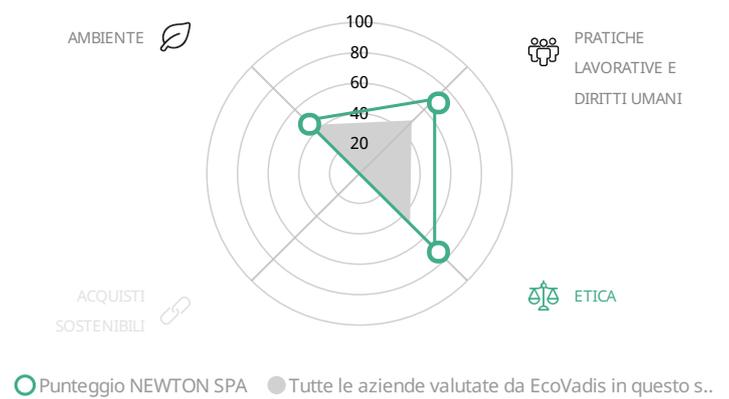
Composizione del punteggio relativo all'etica



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Etica: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Etica: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Politica sulla sicurezza delle informazioni

Informazioni

L'azienda ha emesso una politica standard formale che integra impegni sotto forma di obiettivi qualitativi su questioni relative alla sicurezza delle informazioni. La politica viene formalizzata in un documento come, per esempio, un codice etico e include almeno alcuni elementi organizzativi (ad es. processo di revisione, responsabilità dedicate, ambito di applicazione).

Istruzioni

It is imperative for companies who manage sensitive information to set commitments on the protection and responsible management of third-party data. The security of third party data encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and the protection of third party intellectual property rights.

Politica relativa a corruzione e tangenti

Informazioni

C'è una politica formale che integra obiettivi/impegni qualitativi sulle questioni di anticorruzione e concussione (tra cui per esempio conflitto di interessi, frode e riciclaggio di denaro) nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda.

Istruzioni

Corruption & bribery covers all forms of corruption issues at work namely extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. A comprehensive policy is formalized in a standalone document or is part of a Code of Ethics/Conduct on the issues mentioned and incorporate as well some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives, and review mechanisms.

Azioni

Formazione in materia di tutela della riservatezza dei dati

Informazioni

The company has delivered awareness trainings to employees on information security issues.

Istruzioni

Information management is the process of collecting, storing, managing and maintaining information securely in all its forms. Through the use of rigorous information management practices, companies can help maintain their credibility and confidence of consumers. Awareness or trainings on such practices are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's information management policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Misure per tutelare i dati dei clienti dall'accesso o dalla divulgazione non autorizzata

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per proteggere i dati dei clienti da accessi o divulgazioni non autorizzati.

Istruzioni

The company has taken measures to limit access to customer or client data within its own operation, or have implemented measures to secure its information system including such data so as to protect the data from unauthorized access or disclosure.

Programma di formazione anti-corruzione somministrato online o di persona**Informazioni**

L'azienda ha implementato un programma di sensibilizzazione o formazione sulle questioni di anticorruzione e concussione per i dipendenti.

Istruzioni

According to the ISO 26000 guideline, ""Corruption can be defined as the abuse of entrusted power for private gain"". There are all forms of public and proprietary corruption in the workplace, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. Since corruption undermines a company's effectiveness and ethical reputation, awareness or trainings on anti-corruption & bribery issues are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

ISO 27001 certified (certification of information security management system)**Informazioni**

The company has provided a valid ISO 27001 certificate for at least one of its operational sites, or business units.

Istruzioni

ISO 27001 is an Information Security Management System (ISMS) standard from the International Standard Organization. This standard specifies the requirements for establishing, implementing, operating, monitoring, reviewing, maintaining and improving a documented Information Security Management System within the context of the organization's overall business risks (Source: ISO).

9. ACQUISTI SOSTENIBILI (N/D)

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°

25 Set 2023 |

Impatto sul punteggio
Neutro →
 valido dal giorno 8 Mar 2024 al giorno 25 Ott 2028

No records found for this company on Compliance Database

Ambiente
 Pratiche Lavorative e Diritti Umani
 Etica
 Acquisti Sostenibili

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati (tra cui ONG, organi di stampa e organizzazioni sindacali). I risultati del monitoraggio a 360° sono integrati nella valutazione EcoVadis e possono influire positivamente o negativamente o non influire affatto sul punteggio.

EcoVadis è collegata alle seguenti fonti internazionali:

- Reti e iniziative di sostenibilità (ad es. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro;
- organizzazioni internazionali (ad es. Nazioni Unite, Corte europea dei diritti dell'uomo, Global Compact, Organizzazione internazionale del lavoro, Banca mondiale);
- ONG (ad es. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino);
- istituti di ricerca e stampa specializzata (ad es. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch).

11. COMMENTI SPECIFICI

Commenti aggiuntivi riguardanti la valutazione formulati dai nostri analisti.

Commenti specifici

Nessun record trovato nel database di rischio e conformità di terze parti.

L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni relative alla pratiche lavorative e ai diritti umani.

L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni etiche.

12. CONTATTACI

Desidera porre domande o richiedere aiuto? Visiti il nostro Centro assistenza all'indirizzo support.ecovadis.com

APPENDICE:

PROFILO DI RISCHIO DEL SETTORE

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

EcoVadis stabilisce il settore di appartenenza in base alla Classificazione internazionale tipo, per industrie, di tutti i rami d'attività economica (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC), un elenco di tutte le attività economiche globali pubblicato dalla Commissione statistica delle Nazioni Unite. Scopo principale di questa classificazione è classificare le attività in categorie utilizzabili per la raccolta e la formulazione dei report statistici.

È possibile che un'azienda svolga attività riconducibili a più settori. In questi casi, EcoVadis ne decide la classificazione in base all'area operativa principale, in base al rischio di sostenibilità e/o al fatturato totale.

ATTIVAZIONE DEI CRITERI IN BASE AI TEMI

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

Ambiente

Media	Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra
Non attivato	Acqua
Non attivato	Biodiversità
Non attivato	Inquinamento atmosferico
Media	Materiali, prodotti chimici e rifiuti
Non attivato	Uso del prodotto
Non attivato	Fine di vita del prodotto
Non attivato	Salute e sicurezza dei clienti
Media	Advocacy e servizi ambientali

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Media	Salute e sicurezza dei dipendenti
Media	Condizioni lavorative
Media	Dialogo sociale
Media	Gestione delle carriere e formazione
Non attivato	Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Alta	Diversità, equità e inclusione
Non attivato	Diritti umani delle parti interessate esterne

Etica

Media	Corruzione
-------	------------

Non attivato

Pratiche anticompetitive

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Acquisti sostenibili



Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Media

Pratiche sociali dei fornitori

ASPETTI CHIAVE DELLA SOSTENIBILITÀ

Di seguito sono riportate le descrizioni qualitative degli aspetti chiave della sostenibilità e dei rischi associati a Attività di servizio alle imprese

Ambiente

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra

Definizione

Consumo energetico (ad es. elettricità, carburante, energie rinnovabili) utilizzato durante le operazioni e i trasporti. Emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra, compresi CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC e SF₆. Comprende anche la produzione di energie rinnovabili da parte dell'azienda.

Specifiche di settore

Office administrative and support activities covers a wide range of business areas. Depending on the activity, consumption of energy can range from relatively low to sizable. According to the International Energy Agency, energy used by consumer electronics and computer equipment is expected to triple by 2030 unless actions are taken to increase energy efficiency (1). Given that this sector is largely dependent on the use of equipment such as computers, printers, photocopiers, and air conditioners, the use of energy-efficient equipment (such as Energy Star-labelled products) and measures such as office lighting and computer settings for periods of inactivity can have a significant energy-saving impact. Notably, energy-saving plans often integrate actions such as raising employee awareness on the issue, regular monitoring of energy consumption, and conducting energy audits of company premises. Proactive companies may also take actions to ensure that the electricity used in offices is sourced from green/renewable sources. Additional measures to minimize energy consumption and reduce greenhouse gas emissions include those related to employee transportation, such as encouraging the use of public transport, cycling, and carpooling.

Media

Materiali, prodotti chimici e rifiuti

Definizione

Consumo di materie prime e prodotti chimici di ogni tipo. Rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle operazioni. Comprende anche le emissioni in atmosfera diverse dai gas serra (ad es. SO_x, NO_x).

Specifiche di settore

Waste generated regularly from offices includes paper, plastic bottles, equipment, and furniture. Efforts to reduce the generation of waste not only have environmental benefits but can also help a company's bottom line (waste typically costs companies 4.5% of their turnover) (2). According to the Natural Resources Defense Council, the average office generates about 160 kg of wastepaper per employee per year (3). Companies can thus work to reuse or recycle the materials they use to reduce the amount of waste sent to landfill. The global use of IT equipment and other electrical and electronic equipment in offices has drastically increased. This has in turn led to an increase in electrical and electronic waste. According to a report from the United Nations University, 41.8 million tons of e-waste were thrown away in 2014 (4). Regulations are being strengthened and new laws drawn up to address this issue. For instance, the Directive 2002/96/EC of the European Parliament on Waste Electrical and Electronic Equipment (WEEE). Companies can be proactive in confronting this by adopting measures such as recycling schemes for their electrical and electronic waste. Best practices include the implementation of a waste management strategy that is based on the central concept of a hierarchy of preferable options for the treatment and disposal of waste, with the aim of minimizing the depletion of raw materials and avoiding adverse environmental impacts. Examples of effective waste management measures include recycling of paper, toners, and ink cartridges. Companies can also equip their sites with recycling bins and establish partnerships to help dispose/recycle/reuse waste responsibly.

Media

Advocacy e servizi ambientali

Definizione

Programmi attuati per promuovere il consumo sostenibile dei propri prodotti o servizi tra la propria clientela. I criteri comprendono gli impatti positivi/negativi indiretti dell'uso dei prodotti e servizi.

Specifiche di settore

According to the OSLO Symposium in 1994, sustainable consumption is "the use of services and related products, which respond to basic needs and bring a better quality of life while minimizing the use of natural resources and toxic materials as well as the emissions of waste and pollutants over the life cycle of the service or product so as not to jeopardize the needs of further generations" (5). Sustainable consumption, in a business context, is mainly related to providing sustainable services (or products) to clients, which along with satisfying their business needs, also help to improve their environmental performance. The aim is to promote the development and diffusion of sustainable development among clients, for example, via the provision of eco-design services among companies and their employees. This can be achieved by, for example, encouraging clients to switch from print to electronic methods for catalogues and invoices to reduce paper consumption, or to switch from travelling to using teleconferencing for international meetings. Provision of sustainable development consulting or awareness programs to clients to measure their carbon footprint, identify key opportunities for energy and carbon reduction can help in reducing their impact on the environment.



Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Salute e sicurezza dei dipendenti

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a salute e sicurezza riscontrati dai dipendenti sul lavoro, ossia durante operazioni e trasporti. Comprende sia gli aspetti fisiologici sia quelli psicologici derivanti, tra le altre cose, da apparecchiature, prassi lavorative e sostanze pericolose.

Specifiche di settore

The occupational hazards that affect office workers are different from those in manufacturing jobs. Some common health and safety issues associated with office environments include ergonomic hazards, prolonged repetitive work, and inadequate lighting and thermal comfort. Another important hazard to which employees can be exposed to is work-related stress. This phenomenon can arise when, for example, work demands exceed the employee's ability to cope (6). From a recent survey conducted by the European Agency for Safety and Health at Work, in the latest pan-European opinion poll, 51% of workers have reported that work-related stress is a common issue in their workplace (7). Poor productivity, sickness absences, and high staff turnover can all be consequences of work-related stress and other health and safety hazards. Companies should integrate health and safety management into their daily activities in order to help address these issues. A risk management approach can help by putting in place sensible measures through a process of hazard identification, risk assessment, and evaluation of control measures. In addition, known health risks due to the use of display screen equipment for extended periods include eyestrain, headaches, blurred vision, dry eyes and neck and shoulder pain, which are categorized as Computer Vision Syndrome. Measures that can help alleviate these health issues include good workstation design with the correct combination of lighting, temperature and air quality, as well as adequate training for employees on health and safety risks (8).

Media

Condizioni lavorative

Definizione

Riguarda orario di lavoro, retribuzioni e vantaggi sociali concessi ai dipendenti.

Specifiche di settore

While working in the office administrative and support activities sector is not physically strenuous in general, the activities can be repetitive in nature, and often involve long hours and overtime work, particularly during some specific periods such as towards the end of a project or the end of the financial year. This can lead to employee dissatisfaction, which can be addressed with periodic monitoring of employees' satisfaction through surveys and via the provision of proper benefits and incentives, such as a bonus scheme or profit-sharing plan. Furthermore, companies can implement measures like ensuring job variation and including long, short, and micro breaks during working hours and granting of special remuneration and time off for overtime worked. Additional initiatives to promote work and life balance such as including flexible working arrangements, childcare facilities for working parents and a variety of paid leaves, also help to boost employee job satisfaction and quality of life.

Media

Dialogo sociale

Definizione

Riguarda il dialogo sociale strutturato, vale a dire il dialogo sociale realizzato tramite i rappresentanti riconosciuti dei dipendenti e la contrattazione collettiva.

Specifiche di settore

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC's 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies (9) (see Working Conditions and Career Management). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. From an internal management perspective, the challenges associated with managing social dialogue in global operations is exacerbated by the disparity in union membership across the world, currently 6.7% in the US (10), 30-35% in China (11), and over 60% in the Nordic countries (12). According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements (13). Structured social dialogue in this category is a crucial issue, which, if disregarded, could lead to strikes and other forms of service disruptions, bringing adverse effects on the clients as well as on the company's bottom line. As encouraged by international labor conventions, companies can conduct structured social dialogue by carrying out collective bargaining, which involves negotiation to reach a common agreement between employers' and workers' representatives on matters of concern, such as remuneration and conditions of work. Under a system of structured social dialogue, employees freely elect their representative(s) who are involved in advocating for the interests of the employees in discussions with management.

Media

Gestione delle carriere e formazione

Definizione

Riguarda le principali fasi della carriera: assunzione, valutazione, formazione e gestione dei licenziamenti.

Specifiche di settore

Some jobs within companies in this category can be of very monotonous and/or routine nature, for example, data entry, which can result in lack of employee motivation and/or high employee turnover if companies do not put in place appropriate career management measures. In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments and feedback, provides mutual benefits for employees and companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting 21st century market demands, and workers develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive workers. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout (14). It is the reason why it is really important to provide opportunities for employees to develop their knowledge, skills and abilities to be successful in their job and career. Providing support for growth and development of employees not only helps them to be productive in their current role, but also encourages motivation and retention and hence, sets them up for career opportunities. Examples include regular performance assessment, which gives an insight of strengths and weaknesses, ongoing training for current employees to adapt to changing job requirements and setting up individual career plans for all employees.

Alta

Diversità, equità e inclusione

Definizione

Riguarda la prevenzione di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Si definisce discriminazione il trattamento differenziato delle persone in merito ad assunzione, retribuzioni, formazione, promozione, licenziamento sulla base di razza, provenienza nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica o età. Le molestie possono comprendere abusi fisici, psicologici e verbali nell'ambiente di lavoro.

Specifiche di settore

Discriminatory practices can occur in any aspect of employment, from recruitment through to compensation and promotion practices. In 2014, nearly 26,027 sex discrimination and 31,073 race discrimination charges were filed with the Equal Employment Opportunity Commission in the United States (15). Companies can encourage cooperation and equality in the workplace by creating diverse groups of workers, providing a solid foundation for building a safe and respectful working environment. In addition, job offers can be supplemented by targeted measures (e.g. interviews in sign language) for prospective employees with disabilities. Other measures can include providing training for managers on the implementation of anti-discrimination policies and creating appropriate investigatory procedures in order to effectively resolve complaints of discrimination.



Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Corruzione

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a tutte le forme di corruzione sul lavoro, comprese, ad esempio, estorsione, corruzione, conflitto di interessi, frode, riciclaggio di denaro.

Specifiche di settore

According to Transparency International's Corruption Perceptions Index 2014 (16), only a handful of countries perform well on corruption issues, with not one getting a perfect score and more than two-thirds with a score of less than 50. Corruption can occur in every sector and the office administrative and support activities category is no exception. Companies in this industry can be exposed to corruption and conflict of interests as employees often work part time and can work for more than one company on a freelance basis. Some companies are therefore taking proactive measures to counter corruption and bribery, such as having awareness and training sessions, conducting internal audits on compliance, enforcing disciplinary measures, and implementing whistle-blowing procedures specifically for corruption and bribery issues. Additionally, proactive companies are requiring that all relevant employees sign an anti-corruption practices policy, often in the form of a code of conduct or ethics.

Definizione

Riguarda la protezione dei dati e il rispetto della vita privata di terzi, che comprende la protezione delle informazioni di identificazione personale dei clienti e i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Specifiche di settore

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (21). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (22). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Acquisti sostenibili

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Definizione

Riguarda gli aspetti ambientali all'interno della catena di fornitura, ossia gli impatti ambientali generati dalle operazioni e dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

Specifiche di settore

For businesses in the office administrative and support activities category, good environmental practices must be integrated into their supply chain practices. To limit environmental impacts, companies in this category may implement specific environmental product specifications into their purchasing decisions. For example, when buying office equipment, companies can choose items that carry the Energy Star rating. In 2014, Americans purchased more than 320 million ENERGY STAR certified products, preventing more than 300 million metric tons of greenhouse gas (GHG) emissions (17). Another key issue is the environmental impacts from subcontractors. Their practices should be taken into account when selecting who to hire for contracted labor. Eliminating paper from the workplace will not always be technically possible, so companies can ensure that the paper they are using originates from sustainable or recycled sources such as Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)/Forest Stewardship Council (FSC) certified office paper. In addition, suppliers can be trained on environmental issues within the supply chain to ensure that they comply with international standards and emerging legislation such as RoHS and WEEE to set the pace for good practices.

Media

Pratiche sociali dei fornitori

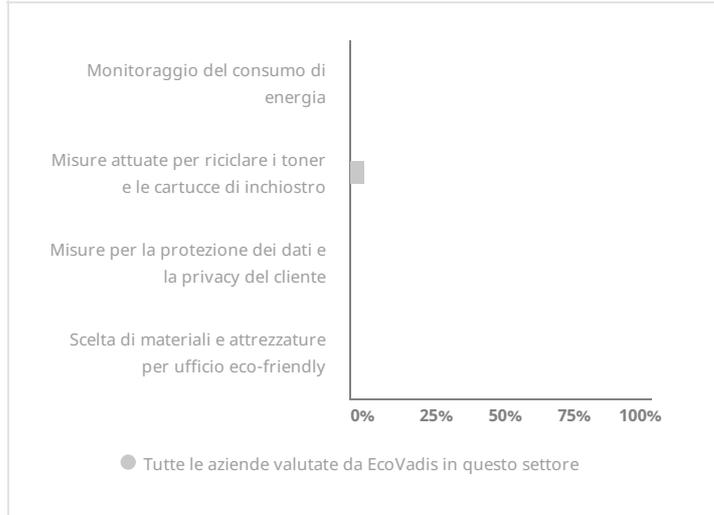
Definizione

Riguarda gli aspetti relativi alle pratiche lavorative e ai diritti umani all'interno della catena di fornitura, ossia le questioni legate alle pratiche lavorative e ai diritti umani generati dalle operazioni o dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

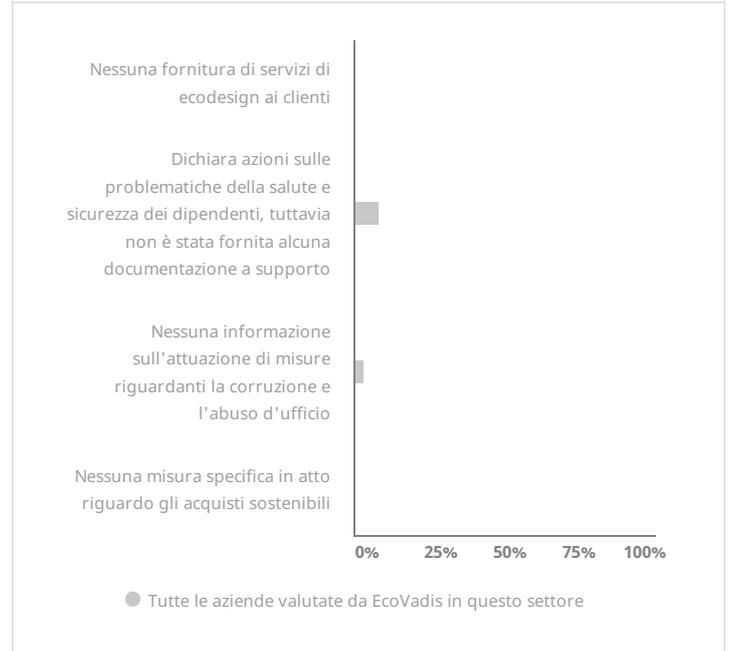
Specifiche di settore

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights, human capital management, and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Supply Chain risk management efforts should focus on fundamental human rights for internal and external stakeholders, working conditions and fair business practices. A great majority of ITUC's respondents believe that workers' rights throughout the value chain are not respected, a figure that reflects a significant level of risk for buyers if large scale worker strikes prevent operations (18). Legislation has now been introduced or enacted in a handful of countries, requiring companies to report on conflict mineral sourcing and due diligence measures to prevent human rights abuses from persisting in their supply chains. Corruption increases procurement costs by an estimated 25%, making the prevention of supply chain corruption and bribery a strategic must (19). Under the FCPA and UK Bribery Act companies are exposed to additional financial and criminal penalties for supplier bribery accusations, a fact that is reinforced by 90% of FCPA financial and criminal settlements involved third parties (20). Managing intellectual property in business relationships is vital to any company's business sustainability. The main purchases made by companies in the office administrative and support sector include computer equipment, paper, and office furniture. Companies in this category often hire subcontractors. The labor practices of subcontractors carry reputation risks for the hiring organization and should be strongly monitored. To reduce the risks of dealing with suppliers and subcontractors with a poor track record regarding labor practices and human rights issues, companies can regularly assess them (e.g. send questionnaires or conduct on-site audits) on social practices. Additionally, at the stage of pre-contract companies may integrate social factors like working conditions and human rights considerations, as well as business ethics issues.

Punti di forza chiave del settore



Aree di miglioramento chiave del settore



Panoramica dei KPI di sostenibilità

KPI	Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore
Global Compact Signatory	12%
Policy on sustainable procurement issues	27%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	33%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	10%
OHSAS 18001/ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	21%
Active whistleblowing procedure in place	27%
Reporting on energy consumption or GHGs	37%
Reporting on health & safety indicators	23%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	34%

Principali normative e iniziative

Ethics Charter of the AFPA (Association Française de la Formation Professionnelle)

http://www.afpa.fr/documents/pdfs/ethique_afpa.pdf

AFPA is a French professional association

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Ambiente**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declarations/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Normativo

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Normativo

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Etica**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

    **Tutti i temi**

ILO Recommendation 117 concerning Vocational Training (1962)

http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/r_117.htm

 Normativo

International convention on vocational training

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 Normativo

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Normativo

The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Etica**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

    **Tutti i temi**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

 **Tutti i temi**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 **Ambiente**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

 **Tutti i temi**

Fonti

1- International Energy Agency, 2014, Energy Efficiency

<http://www.iea.org/topics/energyefficiency/>

2- Duport, 2014, Running a green office

<http://www.duport.co.uk/advisor/office/running-a-green-office/recycling-in-the-office.php>

3- Natural Resources Defense Council, 2014, Smarter Business: Greening Advisor: Reducing Paper Use

<http://www.nrdc.org/enterprise/greeningadvisor/pa-reducing.asp>

4- Forbes, 2015, Which country is on top of the world's electronic waste mountain?

<http://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2015/04/20/which-country-is-on-top-of-the-worlds-electronic-waste-mountain-infographic/>

5- United Nations, 2015, Sustainable consumption and production

<https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainableconsumptionandproduction>

6- World Health Organisation, 2014, Occupational Health

http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

7- European Agency for Safety and Health at Work, 2014, Work-related stress – EU-OSHA campaign calls on employers and workers to tackle it together

<https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/work-related-stress-eu-osha-campaign-calls-on-employers-and-workers-to-tackle-it-together>

8- UK Health and Safety Executive, 2014, Designing workstations

<http://www.hse.gov.uk/toolbox/workplace/designing.htm>

9- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

10- Harvard Business Review, 2014, What Unions No Longer Do

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

11- ILO, 2010, STATISTICS OF TRADE UNION MEMBERSHIP

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_165192.pdf

12- Harvard Business Review, 2014, What Unions No Longer Do

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

13- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

14- Harvard Business Review, 2012, Creating Sustainable Performance

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

15- ILO-IPEC, 2013, Marking progress against child labour

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

16- ILO, 2008, Forced Labor: Critical Issues For US Business Leaders

http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_092176/lang-en/index.htm

17- Catalyst, 2014, Sex Discrimination and sexual harassment

<http://www.catalyst.org/knowledge/sex-discrimination-and-sexual-harassment-0>

18- European Agency for Safety and Health at Work, 2013, Priorities for occupational safety and health research in Europe 2013-2020

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020>

19- Transparency International, 2014, Corruption Perceptions Index 2014

<http://www.transparency.org/cpi2014/results>

20- The Economist, 2014, Just one more fix

<http://www.economist.com/news/business/21599799-trustbusters-have-got-better-detecting-cartels-and-bolder-punishing-them-in-countries>

21- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

22- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breaches>

23- ENERGY STAR, 2014, ENERGY STAR overview of 2014 achievements

https://www.energystar.gov/ia/partners/publications/pubdocs/Overview%20of%20Achievements_508Compliant.pdf

24- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

25- UNODC, 2013, Good practices in ensuring compliance with article 9 of the United Nations Convention against Corruption

https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Guidebook_on_anti-corruption_in_public_procurement_and_the_management_of_public_finances.pdf

26- EY, 2013, 12th Global Fraud Survey

<http://www.ey.com/GL/en/Services/Assurance/Fraud-Investigation---Dispute-Services/Global-Fraud-Survey---a-place-for-integrity---Preparing-to-meet-new-challenges>