



# UNGC COMMUNICATION ON PROGRESS

**GENNAIO – DICEMBRE 2020**



# Dichiarazione di continuo supporto

Preg.mo Sig. Segretario Generale,  
sono lieta di confermare che **Persico Spa** riafferma il suo sostegno ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite nell'ambito dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anti-corruzione.

Il presente documento ci permette di descrivere e illustrarle le azioni che abbiamo posto in essere nell'ottica del miglioramento continuo dell'integrazione del Global Compact e dei suoi principi nella nostra strategia di business, nella nostra cultura aziendale oltre che nelle operazioni quotidiane svolte da tutti noi.

Ci impegniamo, inoltre, a condividere queste informazioni con i nostri stakeholder attraverso i nostri principali canali di comunicazione.

Presidente del CdA  
Pierino Persico  
  
PERSICO S.p.A.  
Sede Legale: Via Marconi, 7 - 9  
Sede Amm.va: Via Lombardia, 4  
20027 NEMBRO (BG) - ITALIA  
Cod. Fisc. e Part. IVA 01508540166  
Tel. +39035.4531611-Fax +39035.4531712

Principio 1 - Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio 2 - Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

## **Valutazione, politiche e obiettivi**

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale definendo:

- una Politica di Responsabilità Sociale (all.1)
- un Codice Etico (all.2)

Con la propria Politica di Responsabilità Sociale, Persico Spa:

- comunica ed esprime l'intenzione di operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti nel rispetto delle leggi locali ed internazionali;
- si impegna al rispetto dei principi etici (il rispetto di identità di genere ed espressione, etnia, religione, disabilità, appartenenza sindacale o affiliazione politica);
- si impegna ad investire nel miglioramento progressivo delle condizioni lavorative (modalità e ambienti) a tutela dei lavoratori e della loro dignità di individui (e dipendenti).

Il Codice Etico, che è stato predisposto in lingua italiana e in lingua inglese, definisce l'insieme dei valori etici fondamentali ai quali si ispira Persico Spa nello svolgimento delle proprie attività, nonché i diritti, doveri e responsabilità rispetto ai soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

## Implementazione

Persico Spa sulla scorta della Politica e del Codice Etico definiti ha creato e attua un modello organizzativo finalizzato a garantire un ambiente di lavoro sicuro, adeguato, periodicamente rinnovato, confortevole, scevro da discriminazioni di qualsiasi genere, nel quale il personale è libero di esprimersi senza costrizioni, ha la possibilità di confrontarsi con i vertici aziendali e la proprietà quotidianamente, volto a promuovere comportamenti corretti, etici e trasparenti, attuando quanto necessario per il monitoraggio e il presidio dei processi aziendali con l'obiettivo di prevenire e contrastare la commissione di reati e forme di illecito.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito-web di Persico Spa a disposizione di tutti gli Stakeholders; lo stesso dicasi per il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001 – Parte Generale (all.3), presente anche in questo caso sia in lingua italiana sia inglese.

Per verificare l'effettiva applicazione del modello organizzativo, di gestione e controllo, è presente un Organismo di Vigilanza (ODV) che effettua degli audit durante l'anno sui vari processi/attività aziendale. L'ODV è composto da 3 membri di cui 2 esterni e 1 interno alla Persico Spa, i loro nominativi sono riportati sempre sul sito-web aziendale. Gli esiti di tali Audit sono regolarmente consegnati al Consiglio di Amministrazione.

A dimostrazione che Persico Spa non attua discriminazioni di genere, vengono allegati al presente documento (all.4) alcuni annunci di selezione pubblicati sul sito-web aziendale, in essi non si fa riferimento a sesso, nazionalità o altro vincolo di genere. Sono solo indicate caratteristiche legate a curriculum scolastico e/o conoscenze/competenze che il candidato deve avere.

## Implementazione

Si sottolinea, a sostegno dell'evidenza dell'assenza di discriminazioni di genere in azienda, che Persico Spa ha 3 Vicepresident di cui 2 di genere femminile (all.5).

Persico Spa favorisce lo sviluppo della cultura e della crescita personale, così come la cultura del merito, legata all'impegno. Per questo motivo ha istituito n.12 borse di studio (all.6) per figli dei propri dipendenti frequentanti la Scuola Secondaria di II grado e le Università.

Periodicamente Persico Spa invia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un rapporto che abbraccia un biennio di osservazione (ultimo 2018/2019, prossimo 2020/2021) nel quale sono forniti tutta una serie di dati riguardanti la «popolazione» di Persico Spa, in termini numerosità, inquadramento (dirigenti, quadri, impiegati, operai), livello, tipologia di contratto (es. tempo indeterminato/determinato, full time/part time), trasformazione dei contratti (passaggi), ore di formazione per inquadramento, retribuzione annua per inquadramento e livello. Tutti questi dati sono anche specificati per genere (femminile, maschile) e con il dettaglio in caso di disabili e categorie protette.


Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, per tutti i ruoli per i quali è stato possibile, Persico ha favorito la possibilità di lavorare in smart working, come indicato dalla normativa nazionale fino a fine emergenza, ad oggi prevista per il 31/12/2021; inoltre, indipendentemente dall'età dei figli, ha consentito la flessibilità degli orari di lavoro in ingresso/in uscita. Anche in questo caso il termine previsto dalla normativa nazionale, attualmente, è il 31/12/2021.

Persico Spa sta valutando la possibilità tecnica ed operativa di proseguire anche oltre detto termine, tale proposta è in fase di studio.

## Misurazione dei risultati

Persico Spa raccoglie nel documento «indicatori e obiettivi HR» (all.7) gli indicatori misurati e che tiene aggiornati. Per alcuni indicatori Persico si è inoltre posta degli obiettivi di periodo che vengono sempre in essa riportati e verificati in sede di analisi annuale da parte della Direzione dei dati aziendali.

Tra gli obiettivi 2021, presenti nel prospetto «indicatori e obiettivi HR» (all.7) la partecipazione a corsi sui diritti umani per n.2 risorse per almeno 8h, l'avvio alla sensibilizzazione al tema/coinvolgimento al tema dei fornitori attraverso la somministrazione di un questionario che oltre ai temi dei diritti umani/etica, richieda informazioni in merito ad ambiente e sicurezza.

		INDICATORI e OBIETTIVI HR				Rev01 del 08/01/2021
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Obiettivo 2021	Note
8	Formazione diritti umani o diritti del lavoro	N. ore per diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	8	
9		N. totale dipendenti Persico formati sui temi diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	2	
10	Conciliazione vita-lavoro	N. dipendenti in smart working	//	205	205	Per i ruoli che possono lavorare in smart working fino al 31/12/2021.
11		N. dipendenti che usufruiscono della flessibilità orario in entrata e/o uscita	//	20	20	Per coloro che hanno dei figli fino al 31/12/2021 (termine attuale per l'emergenza covid-19)

Al termine del 2021, inizio 2022 verrà anche rivalutato il set degli indicatori per considerare possibili ulteriori integrazioni di dati da raccogliere.

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

## **Valutazione, politiche e obiettivi**

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale e di sicurezza sul lavoro definendo:

- una Politica di Responsabilità Sociale (all.1)
- un Codice Etico (all.2)
- una Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro (all.8)

Con la propria Politica di Responsabilità Sociale, Persico Spa ha sancito e si impegna a rispettare delle condizioni di lavoro che ritiene fondamentali:

- Libertà e dignità dei dipendenti
- Divieto di impiego di lavoro infantile e minorile
- Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Diritto ad un salario dignitoso ed orario di lavoro rispettoso della normativa di riferimento

## **Valutazione, politiche e obiettivi**

- Assenza di discriminazione di trattamento tra lavoratori di generi e/o etnie differenti
- Diritto alla formazione e alla crescita professionale per tutti

Con la propria Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro, Persico Spa ha sancito e si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in materia, applicabile
- Provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di eliminare i rischi sin dal momento in cui si valuta il sito produttivo o si investe in nuove attrezzature o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo
- Promuovere e perseguire, in tutte le attività aziendali, il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alla sicurezza
- Diffondere all'interno dell'azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, una cultura volta alla messa in atto di forme di comportamento corrette sotto il profilo della sicurezza
- Sensibilizzare e coinvolgere sia i fornitori che operano con Persico, sia i Clienti nel rispetto delle disposizioni per la sicurezza, ivi comprese quelle anticontagio da covid-19

## **Implementazione**

Persico dà evidenza di quanto enunciato con le Politiche sopra citate e il Codice Etico, mediante l'implementazione di un sistema organizzativo che prevede:

- un processo di selezione che si basa sulla richiesta ai candidati di curriculum scolastici e requisiti tecnici, competenze e conoscenze (all.4).



## Implementazione

- il trattamento del lavoratore, scevro da pregiudizi o discriminazioni, come possibile desumere dai alcuni cedolini paga anonimizzati (all.9) dai quali si può evincere che viene riconosciuto il diritto di paternità, il diritto allo studio.
- il trattamento economico del lavoratore, nel rispetto dei suoi diritti (all.9) riconoscendo i premi se raggiunti gli obiettivi, riconoscendo il lavoro straordinario.
- la libertà di associazione, sono presenti rappresentanti sindacali regolarmente eletti e comunicati ai lavoratori. Gli RSU attualmente in carica sono 4 e sono stati eletti a dicembre 2018.
- l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di categoria oltre ad un accordo integrativo; l'accordo valido per il 2020 è quello sottoscritto in data 09/07/2019 e sottoscritto dalle parti (all.10).
- La pianificazione della formazione e la partecipazione per il personale Persico a corsi di formazione durante l'anno, un sistema di individuazione delle necessità formative che periodicamente consente di ridefinire il piano di formazione aziendale. E' sempre consistente l'attività di formazione legata ai temi della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, all'antincendio e al primo soccorso; in avvio la formazione sui temi dei diritti umani.
- l'adozione di controlli in ingresso (generalità, temperatura, green pass) prima dell'assegnazione di un badge per Fornitori o Clienti oltre al rispetto di alcune disposizioni igieniche e sanitarie (utilizzo gel disinfettante reso disponibile in vari punti nei locali aziendali di ufficio e produzione, utilizzo di mascherine, distanze tra persone) durante la permanenza in Persico Spa

## Implementazione

- il controllo sanitario periodico da parte del Medico Competente dello stato di salute dei dipendenti Persico Spa, i cui esiti sono conservati dal medico stesso e condivisi, in forma anonima, nella riunione annuale sulla sicurezza.
- la prova di evacuazione annuale, opportunamente refertata per migliorare sugli aspetti deboli. Il report è conservato presso l'ufficio Sicurezza e Ambiente aziendale.
- la stipula di una assicurazione che copre tutti i dipendenti Persico in missione (spostamenti per lavoro) in caso di sinistri (vedasi l'all.7 «indicatori e obiettivi HR» per le fattispecie incluse in polizza e i massimali.
- la valutazione e rivalutazione dei rischi ai fini della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, definiti nei documenti della Sicurezza (es. DVR) e con le azioni di miglioramento conseguenti.
- il miglioramento della gestione della manutenzione adottando anche strumenti di censimento delle attrezzature e di pianificazione periodica degli interventi manutentivi e di registrazione per quella a guasto (all.11).
- le riunioni del Comitato di applicazione delle misure anticontagio da covid-19, verbalizzate, i cui report sono conservati presso l'ufficio Sicurezza e Ambiente di Persico Spa.
- l'applicazione del metodo 5S in alcuni reparti (blocchi 7-11-12) per migliorare sicurezza, ordine e ambiente

## Misurazione dei risultati

Persico Spa raccoglie nel documento «indicatori e obiettivi HR» (all.7) gli indicatori misurati e che tiene aggiornati. Per alcuni indicatori Persico si è inoltre posta degli obiettivi di periodo che vengono sempre in essa riportati e verificati in sede di analisi annuale da parte della Direzione dei dati aziendali.

## Misurazione dei risultati

Tra gli obiettivi 2021 presenti sul «indicatori e obiettivi HR» (all.7), 0 minori impiegati, 0 tratta di esseri umani, 0 dipendenti obbligati con lavoro forzato.


PERSICO		INDICATORI e OBIETTIVI HR				Rev01 del 08/01/2021
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Obiiettivo 2021	Note
18	Presenza assicurazione per sinistri per dipendenti Persico in missione (trasferite lavoro)	% copertura dipendenti in missione	100%	100%	100%	Copertura assicurativa sinistri dipendenti in missione: - Spese Mediche - Tutela del viaggio - Rischio Guerra - Tutela dei beni aziendali e personali
19	Importo assicurato per sinistri dipendenti Persico in missione	Importo massimale assicurato €	3.000.000,0	3.000.000 €	3.000.000 €	- Spese legali - Responsabilità civile terzi - Caso Morte
20	Assunzione con contratto nazionale del lavoro	N. assunzioni con CCNL / N. dipendenti Persico	100%	100%	100%	2018 - 380 dipendenti; 2019 - 413 dipendenti; 2020 - 442 dipendenti
21	Collaborazioni con altre tipologie di contratto (p.iva etc.)	N. collaboratori con altre tipologie di contratto	9	7	7	
	Assenza di utilizzo di bambini	N. bambini dipendenti Persico	0	0	0	Bambino = soggetto con meno di 16 anni
19	Assenza di utilizzo di minori	N. minorenni dipendenti Persico	0	0	0	Minore = soggetto con più di 16 anni con meno di 18 anni
20	Assenza di lavoro forzato	N. dipendenti Persico	0	0	0	
21	Assenza tratta esseri umani	N. dipendenti o lavoratori Persico	0	0	0	
22	Turnover dipendenti Persico	N. dimissioni con sostituzione /N. dipendenti	21,8%	14%	//	

Tale obiettivo era stato stabilito anche per il 2019 e 2020, verificabile mediante analisi delle anagrafiche dipendenti di Persico Spa.

Dagli audit dell'ODV, i cui report sono resi noti al Consiglio di Amministrazione e mostrano che Persico è compliance al proprio Codice Etico, mediante assenza di procedimenti legali o pene comminate in materia di diritti umani al legale rappresentante.

## Misurazione dei risultati


Per quanto concerne la formazione è riscontrabile dagli attestati di partecipazione o dalle registrazioni delle presenze ai corsi; tale documentazione è archiviata presso l'ufficio HR che tiene anche misura del monte ore formazione complessivo (vedi all.7).

		INDICATORI e OBIETTIVI HR				Rev01 del 08/01/2021
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Obiettivo 2021	Note
1	Popolosità Persico	N. dipendenti Persico Italia	413	442	//	
2	Ore formazione anno	N. ore totali di formazione erogata	5.977	2559	3.000	La formazione nel 2020 è stata ridotta a causa della pandemia da COVID-19
3	Formazione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	N. ore per salute e sicurezza luoghi di lavoro	1.900	1.605	1.920	La formazione nel 2020 è stata ridotta a causa della pandemia da COVID-19
4		N. totale dipendenti Persico formati sul tema sicurezza suoi luoghi di lavoro	113	151	160	
5	Media ore dipendente per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	N. ore per salute e sicurezza luoghi di lavoro / N. totale dipendenti Persico formati sul tema	16,8	10,6	12	
6	Incidenza ore formazione per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto al monte ore annuo	N. ore formazione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro / Totale annuo formazione erogata	32%	62,7%	64,0%	
7	Incidenza dipendenti formati su temi salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'anno	N. dipendenti formati su temi Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro/ N. dipendenti totali Persico	27,4%	34,2%	36,2%	

Persico ha inoltre come obiettivo 2021 l'avvio alla sensibilizzazione al tema/coinvolgimento al tema dei fornitori attraverso la somministrazione di un questionario che pone alcuni quesiti sui temi dei diritti umani/etica, della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ambiente.

## Misurazione dei risultati

L'obiettivo di ogni azienda dovrebbe essere 0 quando si parla di infortuni sul lavoro e relativi indici (gravità, incidenza e frequenza); Persico quindi si pone come obiettivo 0 e lavora sul tema della salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro per arrivare a tale ambizioso goal. Negli anni, grazie all'impegno costante profuso, si è riusciti a ridurre man mano il numero degli eventi, da 14 del 2018 a 11 nel 2019 a 9 nel 2020. L'Italia ha poi una peculiarità rispetto al resto del mondo perché registra come infortunio sul lavoro anche i cosiddetti «infortuni in itinere» estendendo di fatto la base di calcolo.

		INDICATORI e OBIETTIVI HR				Rev01 del 08/01/2021
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Obiettivo 2021	Note
12	Ambiente di lavoro sicuro	N. infortuni sul lavoro	11	9	0	
13		N. medio giorni di infortunio	12,1	22,8	0	
14		Indice di frequenza	14,8	14,8	0	IF= n. infortuni/ n.ore lavorate x 1.000.000
15		Indice di gravità	0,2	0,31	0	IG= n. ore perse per infortunio / n. ore lavorate x 1.000
16		Indice di incidenza	23,7	19,91	0	II= n. gg perse per infortuni / n. lavoratori x 1.000
17	Presenza assicurazione sanitaria per i dipendenti Persico	N. assicurazioni sanitarie /N. dipendenti	100%	100%	100%	

Infortunio in itinere: infortunio occorso al lavoratore che muovendosi su strada compie il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, due luoghi di lavoro o il luogo di lavoro e quello di abituale consumazione dei pasti (laddove non vi sia una mensa aziendale).

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.

Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

## **Valutazione, politiche e obiettivi**

Persico Spa rende evidente il proprio impegno verso l'ambiente definendo:

➤ una Politica Ambientale (all.12)

Con la propria Politica Ambientale Persico Spa si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in materia, applicabile
- Trovare soluzioni per ridurre il proprio impatto ambientale e salvaguardare l'ambiente
- Misurare indicatori utili a conoscere le proprie prestazioni ambientali per migliorarle
- Generare energia da fonti rinnovabili per autoconsumo o per immissione in rete
- Sensibilizzare il proprio personale e i fornitori sul tema ambientale

## Implementazione

Persico Spa sulla scorta della propria Politica Ambientale ha eliminato di fatto l'utilizzo della risorsa acqua dal proprio processo produttivo (all.13), ha stabilito delle istruzioni operative per l'utilizzo di automezzi aziendali (all.14), ha definito un'istruzione relativa allo stoccaggio e smaltimento rifiuti (all.15), ha predisposto un'istruzione in merito a sicurezza e ambiente, da fornire ai dipendenti di nuovo inserimento per iniziare la loro sensibilizzazione sui due temi.

Inoltre, Persico, è dotata di centrali idroelettriche (del Serio e Morlana); quella al momento attiva è quella del sito di Via Marconi, la cui energia prodotta va a coprire parte del fabbisogno aziendale. È presente sul tetto di Persico Marine un impianto fotovoltaico la cui energia prodotta viene messa in rete.

In alcuni reparti produttivi è stato avviato il metodo 5S a dicembre 2020 e completato nel 2021, con relativi audit mensili periodici volti a verificare il mantenimento dell'applicazione del metodo e miglioramento delle aree di lavoro; i report degli audit 5S sono archiviati nei reparti che applicano tale metodo. Quest'ultimo, oltre a portare miglioramenti in termini di razionalizzazione spazi, risorse, efficienza di processo, porta ad un maggior rigore anche verso l'ordine e la pulizia e alla gestione conseguente dei rifiuti.

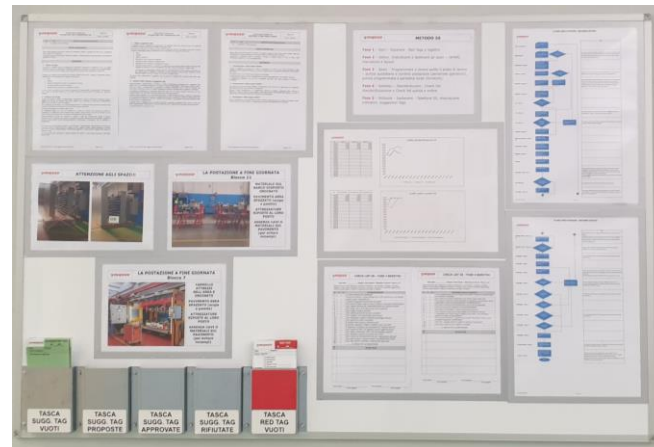
Sono in fase di approfondimento da parte dell'ufficio Tecnico di Persico, aspetti di natura progettuale volti a ridurre il consumo di risorse dei circuiti installati sui prodotti Persico (es. stampi). Tali soluzioni, una volta individuate, avranno anche un impatto favorevole, sulle risorse impiegate dai Clienti Persico e sui consumi generati dai loro prodotti che comporteranno dei vantaggi ai Clienti finali nella catena del valore (es. utilizzatori di autovetture).



## Implementazione

Le foto di seguito pubblicate sono un piccolo esempio del metodo 5S applicato.

Tabellone 5S




Contenitori rifiuti differenziati, materiale per la pulizia,  
zone di lavoro ordinate e tenute pulite



## Misurazione dei risultati

Sono misurati e raccolti alcuni indicatori, per i quali sono stabiliti obiettivi per il 2021

		INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE					Rev00 del 28/09/2020
		2020					
	Fatturato	99.993.425,00 €					
N°	Descrizione KPI	UdM	Valore 2020	A2020	Var%	Obiettivo 2021	Note
1	Consumo di energia elettrica annua/fatturato generato	Kwh/euro * 1000	4.892.548,00	48,928697	103,2%	Riduzione del 3%	
2	Produzione di energia elettrica annua da fonte rinnovabile /fatturato generato	Kwh/euro * 1000	257.000,00	2,570169	-0,9%	Mantenimento	
3	Produzione di energia elettrica annua da fonte rinnovabile e rivenduta in rete /fatturato generato	Kwh/euro * 1000	58.774,00	0,587779	192,3%	Mantenimento	
3	Consumo di gas annuo/fatturato generato	mc/euro * 1000	456.000,00	4,560300	146,3%	Riduzione del 1%	
4	Consumo di acqua annuo/fatturato generato	mc/euro * 1000	16.000,00	0,160011	116,0%	Riduzione del 1%	
5	Quantità di rifiuti annui/fatturato generato	ton/euro * 1000	870,17	0,008702	66,1%	Riduzione del 1%	
6	Consumo di carburante per autotrazione annuo/fatturato generato	litri/euro * 1000	69.200,00	0,692046	68,1%	Riduzione del 1%	

Persico ha inoltre come obiettivo 2021 l'avvio alla sensibilizzazione al tema/coinvolgimento al tema dei fornitori attraverso la somministrazione di un questionario che pone alcuni quesiti sui temi dell'ambiente oltre che dei diritti umani/etica e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

## **Valutazione, politiche e obiettivi**

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito anticorruzione definendo:

- un Codice Etico (all.2)
- un modello di organizzazione, gestione e controllo (all.3) ai fini del D.lgs231/2001 e smi.

Con il proprio Codice Etico, Persico Spa:

- definisce l'insieme dei valori etici fondamentali ai quali si ispira Persico Spa nello svolgimento delle proprie attività,
- identifica diritti, doveri e responsabilità rispetto ai soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.
- descrive le regole di condotta alle quali i vari Stakholders devono attenersi nell'interfacciarsi con Persico Spa
- informa tutti gli Stakholders delle modalità di comunicazione con l'ODV per segnalare eventuali situazioni di inosservanza.

Sono presenti specifici paragrafi relativi ai temi della lotta alla corruzione, dell'antiriciclaggio, omaggi e spese di rappresentanza, sponsorizzazioni ed erogazioni liberali.

## **Implementazione**

Come già indicato nella sezione relativa ai diritti umani, è presente un Organismo di Vigilanza (ODV) che effettua degli audit durante l'anno sui vari processi/attività aziendali.

Il Codice Etico nelle sezioni sopra indicate, riporta specifici limiti che determinano la soglia tra comportamento accettabile e comportamento non accettabile (es. in riferimento agli omaggi, qualifica il «modico valore» in omaggi fino a 50euro).

Presenza delle caselle di posta elettronica deputate all'invio di eventuali segnalazioni di mancato rispetto delle regole definite nel Codice Etico, presenza in ogni sito Persico della cassetta «Segnalazioni 231», presenza di un applicativo, di cui viene fornita la stringa da riportare in un browser per collegarsi, accedere ed inviare segnalazioni totalmente anonime.

Dal punto di vista organizzativo vengono poi gestiti adeguati livelli di «frammentazione» delle attività per singoli processi al fine di prevenire la possibilità operativa di compiere le fattispecie di reati previsti dal D.lgs231/2001.

Come già in altre sezioni indicato, l'ODV a fronte dei vari audit che effettua sui vari processi, relaziona al Consiglio di Amministrazione in merito alle risultanze.

## **Misurazione dei risultati**

Assenza di rilievi dell'ODV rispetto a quanto stabilito nel Codice Etico.

Assenza di condanne in materia di corruzione.

Tra gli obiettivi per il 2021 vi è quello di raccogliere il dato relativo al n. di ore di formazione dedicate al tema della corruzione.