Codice Etico

PERFORMARE

Per Formare
Sede legale: Via Padova, 41 - 00161- Roma
Sede Operativa: Roma - Via Napoleone III, 6 - 00185 - Palermo: Via Aquileia, 32 - 90144
P.IVA: 04755491000.

Gennaio 2022

Carta dei Valori

La Carta dei Valori nasce per dotare Per Formare di un sistema etico e valoriale, l'azione ed il confronto di tutte le parti interessate e coinvolte da Per Formare. La Carta dei valori rappresenta i valori di **Per Formare Srl**.

Questi sono passione, curiosità intellettuale, coraggio, responsabilità, fiducia, integrità da sempre riconducibili al rispetto e all'accettazione dell'unicità delle persone.

Regolamento adottato da Per Formare Srl

1. I soci di Per Formare favoriscono il conseguimento degli scopi sociali propri di Per Formare Srl che dichiarano di condividere.

2. E' incompatibile con l'adesione a Per Formare Srl ogni comportamento in contrasto con gli scopi della stessa.

3. I soci di Per Formare devono attenersi al Codice Etico della Per Formare Srl, di seguito descritto, e al Sistema di Qualità adottato dalla stessa.

Codice Etico adottato da Per Formare Srl

Principi Fondanti

Per Formare si ispira, nello svolgimento delle proprie attività, ai principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana e agisce in armonia con i principali riferimenti e standard nazionali e internazionali tra cui:

- **L'articolo 3** della **Costituzione della Repubblica Italiana** «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».
- **La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 1998 e le **otto Convenzioni fondamentali.**

Per Formare è una Agenzia del lavoro e formativa, costituita nel 1992. **Per Formare** comunica agli utenti, alla società clienti, alle organizzazioni, le proprie linee guida D&I come parte integrante della propria cultura aziendale.

Soci ordinari e sostenitori

Sono Soci ordinari tutte le persone fisiche e/o giuridiche, che saranno ammessi con la qualità di socio dall'Assemblea della Società. I soci della Società hanno il dovere di contribuire, in spirito di solidarietà, al raggiungimento degli scopi di cui all'art. 3 dello Statuto.

Codice Etico

Il Codice Etico di Per Formare esprime i principi di deontologia aziendale, ai quali Per Formare attribuisce un valore etico positivo, capace di indirizzare la propria attività verso un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza etica.

Il Codice Etico è costituito:

- dai **principi etici** che individuano i valori di riferimento che devono ispirare il comportamento di Per Formare;
- dai **criteri di condotta** da utilizzare nel rapporto con tutti gli utenti e stakeholders con cui Per Formare interagisce;
- dalla **individuazione di meccanismi** che formano il sistema di controllo di Per Formare al fine di garantire una corretta applicazione del Codice.

In nessuna circostanza colui che agisce nell'interesse di Per Formare e interagisce con la medesima società può adottare comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice Etico.

Per Formare garantisce per sé e per i propri soci, per i propri dipendenti e collaboratori il rispetto del presente Codice Etico, al fine di contribuire con i propri comportamenti alla tutela ed al miglioramento dell'immagine della Società e dei soci.

Per Formare si impegna a comunicare il presente Codice Etico attraverso i propri canali informativi (sito web, brochure, ecc.) ed ai propri clienti per diffondere la consapevolezza dei doveri e delle regole ad esso connessi.

Ciascun socio si impegna a fare riferimento, per la progettazione e l'erogazione dei propri servizi, alle norme UNI e/o nazionali e internazionali di settore, cui la Società si uniforma.

Principi etici

I **Principi etici** che devono ispirare e guidare l'attività di Per Formare sono:

- l'onestà e la responsabilità
- la trasparenza
- la correttezza
- l'efficienza
- lo spirito di servizi
- la collaborazione tra colleghi e la valorizzazione professionale
- la concorrenza leale

Tali principi dovranno essere seguiti indipendentemente dall'osservanza delle norme di legge o regolamentari che disciplinano l'attività di Per Formare, il cui rispetto di per sé è vincolante e costituisce la base per valutare la correttezza del comportamento dei dipendenti di Per Formare.

Onestà e responsabilità
Nell'ambito della propria attività tutti i dipendenti e i collaboratori di Per Formare sono tenuti a rispettare con diligenza e responsabilità le leggi vigenti, il Codice etico e i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse di Per Formare può giustificare una condotta non onesta.

Trasparenza e controlli
Ai fini della realizzazione del principio della trasparenza, tutti i soggetti destinatari del Codice si impegnano a fornire le dovute informazioni, in modo chiaro, completo e accurato. A tal fine viene adottata una comunicazione di facile e immediata comprensione da parte del soggetto a cui le informazioni stesse sono indirizzate per permettere decisioni autonome e consapevoli. Si impegnano, inoltre, in qualunque momento, attraverso la documentazione necessaria a verificare lo stato di avanzamento degli incarichi, le motivazioni delle scelte effettuate ed il supporto necessario alla loro interpretazione**.** A verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno e all'interno siano veritiere, complete e chiare.

Correttezza
La correttezza prevede da parte di tutti l'impegno a rispettare, nell'adempimento delle proprie funzioni, i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale; tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità (umane e professionali), della privacy e del decoro. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni che possano creare arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, dei clienti e degli utenti, nonché conflitti di interesse sostanziali fra ciascun lavoratore, dirigente o dipendente, e Per Formare stessa.

Efficienza
Il principio di efficienza si concretizza attraverso l'impegno a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, è necessario un corretto adempimento dei doveri e degli obblighi, realizzato anche attraverso la ricerca di economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

Spirito di servizio
Per spirito di servizio si intende la costante considerazione, nell'espletamento delle proprie funzioni, della missione aziendale, che tra l'altro prevede di fornire un servizio di alto valore economico e sociale alla collettività. Tale considerazione deve informare sempre la condotta di Per Formare e di ciascun soggetto destinatario delle disposizioni del Codice.

Collaborazione tra colleghi e valorizzazione delle risorse umane
Tali principi implicano che i comportamenti tra i dipendenti (a tutti i livelli e gradi di responsabilità) e tra Per Formare e i medesimi, siano costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile di ciascun collega e a promuovere ed accrescere le qualità professionali e il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività.

Concorrenza leale
L'unica forma di concorrenza a cui viene attribuito un valore da parte del Codice è quella posta in essere in maniera leale e corretta, nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Imparzialità
Nelle decisioni relative alla scelta dei clienti, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o in generale l'organizzazione del lavoro, le selezioni e la gestione dei fornitori, ed in generale i rapporti con gli stakeholders, Per Formare evita ogni discriminazione.
I soci, i dipendenti e i collaboratori assicurano la parità di trattamento tra le imprese e gli utenti che vengono in contatto con Per Formare. Perciò si astiene da qualsiasi azione arbitraria che abbia effetti negativi sulle imprese e sulle persone, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale e non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati od accordati ad altri.

Criteri di condotta
I **Criteri di condotta** che Per Formare utilizza costantemente nel rapporto con tutti i clienti, gli utenti e stakeholders, con cui interagisce, si basano sulla tolleranza, il rispetto, la responsabilità, la gentilezza e la cooperazione.

Sulla base dei criteri di condotta i soci, i dipendenti, i collaboratori si impegnano a comunicare alla Società qualunque inosservanza relativa alle regole del Codice Etico, che egli possa verificare in ordine a:

- integrità;
- aggiornamento e qualità;
- riservatezza;
- competenza e correttezza professionale;
- concretezza ed efficacia;
- rapporti con la Società e tra i soci.

Integrità
Il socio, i dipendenti, i collaboratori si impegnano a:
a. mantenere costantemente comportamenti ispirati a sincerità, onestà e rettitudine;
b. proporre ed accettare incarichi con la consapevolezza di disporre delle competenze necessarie a svolgere il servizio;
c. non influenzare le scelte dei clienti o committenti della Società con compensi di qualsiasi natura.

Aggiornamento e qualità
Ciascun Socio, i dipendenti, i collaboratori iscritti nell'Albo Fornitori della Società curerà il proprio aggiornamento professionale, in rispetto di quanto previsto dalla normativa regionale in materia di accreditamento. A tal scopo la Società proporrà attività di aggiornamento alle quali i soci, i dipendenti, i collaboratori potranno aderire, secondo modalità e tempistiche che la Società programmerà.
Avendo la Società adottato un proprio Sistema di qualità, ciascun Socio, dipendente o collaboratore della Società si impegna a sottoporsi alle procedure di valutazione della qualità dei servizi erogati dalla Società, compresa quella di aggiornamento annuale del proprio Curriculum Vitae.

Riservatezza
Il socio, i dipendenti, i collaboratori si impegnano a non divulgare, senza specifica autorizzazione scritta, informazioni che riguardano attività e progetti della Società, dei quali sia venuto a conoscenza durante la vita societaria e l'espletamento degli incarichi professionali.
Tali informazioni sono coperte da clausola di riservatezza e saranno trattate come strettamente riservate all'interno della Società.
I Soci, i dipendenti, i collaboratori non potranno utilizzare a vantaggio proprio o di terzi le informazioni ed il materiale di cui potranno venire a conoscenza o in possesso, se non debitamente autorizzati.

Competenza e correttezza professionale
I soci, i dipendenti e i collaboratori si impegnano a:
a. perseguire l'obiettivo della massima soddisfazione degli utenti, dei clienti e committenti della Società;
b. erogare con continuità e regolarità il servizio definito negli incarichi, verificando periodicamente con la Società il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
c. operare unicamente nell'interesse della Società, con forte senso di collaborazione;
d. mettere a disposizione della Società le competenze ritenute necessarie a fornire il servizio offerto;
e. astenersi dall'accettare incarichi per i quali non è in grado di assicurare le competenze necessarie;
f. adeguare le proprie prestazioni alla qualità del servizio offerto, secondo quanto previsto dal Sistema di Qualità adottato dalla Società.

Concretezza ed efficacia
I soci, i dipendenti e i collaboratori sono impegnati a adottare le migliori modalità di realizzazione del servizio al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi oggetto degli incarichi.
Nella valutazione degli obiettivi la Società considererà i fattori a breve e lungo termine che possono influenzare la prestazione erogata e i risultati conseguiti.

Meccanismi che formano il sistema di controllo

Rapporti con la Società e tra i soci
Il socio si impegna a garantire un comportamento leale nei confronti della Società e degli altri soci, sia in caso di offerte in concorrenza, sia in quello di avvicendamento degli incarichi fra due o più soci. In ogni caso i soci dovranno operare nell'interesse della Società.
Per Formare diffonde a tutti i livelli una mentalità orientata all'attività di controllo per il contributo che essa dà al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono gli strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di ogni singola funzione aziendale con l'obiettivo di assicurare il rispetto della legge e delle procedure aziendali, proteggere il patrimonio di Per Formare, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa, pertanto tutti i soci e dipendenti di Per Formare, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e per nessun motivo saranno indotti a compiere o ad omettere atti in violazione dei propri obblighi professionali e contrari agli interessi di Per Formare.

Per l'ulteriore individuazione di meccanismi che formano il sistema di controllo al fine di garantire una corretta applicazione del Codice Etico attraverso l'applicazione dei propri principi etici e criteri di condotta, Per Formare si impegna a promuovere i seguenti **Principi guida** che evidenziano le strategie e le azioni che pongono diversità, equità, inclusione e welfare al servizio di cambiamento sostenibile e dell'impatto sociale:

- Creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e partecipativo, che promuova la diversità e l'inclusione nei comportamenti, nei processi, nelle relazioni attraverso un sistema di comunicazione interno ed esterno che renda i principi di diversità ed inclusione manifesti e riconoscibili.
- Evitare ogni forma di discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità, a favore di un contesto che promuova la presa di coscienza di pregiudizi e stereotipi e il rispetto delle caratteristiche dell'individuo.
- Promuovere la diversità come espressione del pieno potenziale individuale per favorire crescita, innovazione e creatività.
- Stimolare la diffusione di uno stile di leadership che promuove l'ascolto, il feedback e il confronto per favorire comportamenti inclusivi per valorizzare il talento, le competenze, le esperienze e gli interessi di ciascuna persona al fine di promuovere lo sviluppo personale e professionale e di rimuovere gli elementi che ne determinano l'esclusione dai progetti aziendali.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo e partecipato che riconosca il valore e del *work-life integration* durante l'intero arco di vita professionale e che rimuova le cause di esclusione delle persone dal contesto organizzativo.

Per Formare si impegna a promuovere la diversità e a garantire lo sviluppo di un ambiente inclusivo attraverso i processi di ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane nell'organico aziendale e in quello di aziende clienti, in base alle seguenti **Linee guida D&I** nei processi di ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane:

- Rispetta i principi di equità e parità nella formulazione della proposta di valore *(value proposition)* e nelle attività di comunicazione (interna ed esterna) relative a ricerche del personale.
- Garantisce un equilibrio rispetto a tutte le diversità nella rosa di candidature presentata per posizione aperte nelle aziende, compatibilmente con le specificità del settore.
- Durante il processo di selezione valuta, attraverso sistemi di assessment, la capacità delle persone di agire comportamenti inclusivi e a parità di ruoli e mansioni adotta un comportamento di apertura e non discriminatorio nei confronti delle persone coinvolte nel rispetto di ogni tipo di diversità. Utilizza strumenti di valutazione del merito in base alle competenze delle persone e agli obiettivi raggiunti in precedenza, in funzione del ruolo da ricoprire.
- Definisce la graduatoria delle candidature in base a criteri oggettivi legati alla valutazione dei comportamenti e del merito senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità.

Roma, gennaio 2022

Codice Etico

PERFORMARE

Per Formare
Sede legale: Via Padova, 41 - 00161- Roma
Sede Operativa: Roma - Via Napoleone III, 6 - 00185 - Palermo: Via Aquileia, 32 - 90144
P.IVA: 04755491000.

Gennaio 2022