



CODICE ETICO

DATA DI APPROVAZIONE: 21/06/2023

Revisione 02 del 23/01/2026

Milano - sede legale

Via Luigi Porro Lambertenghi, 7 - 20159 Milano (MI)

P.IVA IT 08514440968

Torino - OGR Tech

Corso Castelfidardo, 22 - 10128 Torino (TO)

www.hintogroup.eu



Premessa

La Società Hinto S.r.l. opera nel settore ICT (Information and Communication Technology) a livello nazionale e internazionale ponendo al centro dei propri obiettivi il benessere dei propri dipendenti, la qualità dei servizi e la soddisfazione dei clienti.

Grazie a questo modello organizzativo, che consente un alto livello di specializzazione delle singole aree garantendo un'offerta completa e di qualità, Hinto® offre ai propri clienti capacità in ambito strategico, progettuale, creativo, tecnologico e innovativo, impegnandosi costantemente a favorire la crescita professionale e il benessere dei propri e delle proprie dipendenti.

Il modello operativo implementato da Hinto® intende infatti:

- operare come partner di fiducia e innovativo nei confronti dei propri clienti;
- contribuire alla crescita professionale e al benessere dei propri e delle proprie dipendenti;
- sviluppare l'offerta della Società con prospettive di lungo termine che creino valore per i propri soci e i propri e le proprie dipendenti.

Il presente Codice Etico si propone di rappresentare i valori e favorire l'adozione di linee di comportamento riconosciute e applicate da Hinto®, i suoi soci, i suoi amministratori e i suoi dipendenti.

Al fine di attuare un sistema etico e virtuoso, Hinto® si impegna a favorire e incoraggiare i comportamenti etici attraverso la formazione e la divulgazione dei principi stessi al proprio interno.

Obiettivo primario di tale Codice Etico è la dichiarazione e condivisione dei valori etici che regolano le attività aziendali.

1. Principi Etici

I principi etici di Hinto® sono:

- **Benessere, crescita professionale e pari opportunità**
- **Correttezza e trasparenza**
- **Passione, innovazione e qualità**
- **Sostenibilità**
- **Prevenzione di potenziali conflitti di interesse**

1.1 Benessere, crescita professionale e pari opportunità

Hinto® pone al centro le persone nel rispetto delle loro individualità e del loro lavoro. Le persone sono una risorsa fondamentale per la sua esistenza e per questo motivo il loro **benessere e crescita personale** è supportato attraverso una serie di **incentivi e programmi interni** volti a maturare le competenze di ogni persona e a supportare un sano equilibrio tra vita personale e lavorativa.

Hinto® si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca l'integrità fisica e morale e la dignità di tutti i propri collaboratori e collaboratrici.



Hinto® si impegna inoltre ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale ai propri collaboratori e collaboratrici qualunque sia il loro genere, promuovendo politiche di empowerment e di equità remunerativa, tutelando la genitorialità e l'equilibrio vita-lavoro.

1.2 Correttezza e trasparenza

Hinto® si impegna - nel rispetto della normativa vigente e negli interessi dei soci della stessa - a fornire informazioni veritieri e tempestive garantendo la trasparenza delle decisioni prese. Allo stesso modo la Società si impegna a fornire informative complete e chiare a tutti coloro che stipulano contratti o accordi di qualsiasi forma con la stessa. I soci, il management della Società e i responsabili delle diverse Business Unit devono costituire un esempio per tutti i collaboratori e collaboratrici attraverso una condotta ineccepibile nell'esercizio delle proprie attività, promuovendo costantemente i valori aziendali, il rispetto reciproco, la coesione e lo spirito di team, al fine di promuovere e tutelare l'immagine e la buona reputazione della Società.

Inoltre, ciascun collaboratore e collaboratrice di Hinto®, a tutti i livelli, accetta di agire con impegno, professionalità e rigore etico seguendo comportamenti corretti, collaborativi, leali e nel rispetto reciproco.

Non verranno tollerati da parte della Società comportamenti che non rispettino la sensibilità o che discriminino il genere, la nazionalità, l'età, le condizioni fisiche, le condizioni sociali, che diffamino, intimidiscano o siano in generale irrispettosi dell'individualità altrui. Sarà compito di ogni collaboratore e collaboratrice segnalare alla Dirigenza di Hinto® tali comportamenti qualora ne venisse a conoscenza.

1.3 Passione, innovazione e qualità

Hinto® al fine di essere sempre al passo con i tempi e presentarsi come partner innovativo per i propri clienti opera attraverso le sue Business Unit con passione, dedizione e apertura verso nuovi scenari innovativi.

A ciascun collaboratore e collaboratrice è richiesta proattività e formazione continua, questa viene supportata grazie a programmi e incentivi alla formazione previsti dalla Società.

La curiosità e la spinta ad applicare nuove metodologie e tecnologie rappresentano due importanti punti di forza di Hinto® e motivo di riconoscimento verso l'esterno, per questo motivo è fondamentale che i propri collaboratori e collaboratrici si pongano in modo aperto verso le novità e la sperimentazione. Inoltre, nel perimetro progettuale, i collaboratori e le collaboratrici si impegnano a mantenere i più alti standard di qualità, ponendosi in atteggiamento di ascolto e partnership attiva verso i clienti al fine di progettare e sviluppare soluzioni che non solo rispettino, ma superino le aspettative dei clienti.

1.4 Sostenibilità

Hinto® si impegna a promuovere e ad attuare le seguenti azioni:



- favorire, dove possibile, azioni volte alla tutela dell'ambiente, non solo rispettando le normative vigenti, ma anche favorendo ogni condotta a basso impatto ambientale ed ecologico;
- continuare a preferire tipologie di lavoro da remoto per limitare gli spostamenti dei collaboratori e, laddove questi siano necessari, incentivare tipologie di spostamento più sostenibili;
- attuare programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiali riutilizzabili;
- sostenere e promuovere l'adozione e utilizzo di software libero e open source, contribuendo al suo sviluppo e alla sua diffusione;
- evitare pratiche commerciali Vendor lock-in nei confronti di tutti i propri clienti.

1.5 Prevenzione di eventuali conflitti di interesse

I collaboratori e le collaboratrici di Hinto® sono tenuti e tenute ad astenersi da ogni attività che possa contrapporre il proprio interesse personale e/o familiare a quello della Società.

Ogni situazione che possa costituire conflitto di interesse, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita alla Dirigenza della Società, in modo che ne sia valutata la sussistenza e la gravità e ne possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti. A titolo di esempio, sono da considerarsi situazioni che determinino conflitto di interesse:

- accettazione di regali, favori, denaro da persone o aziende che hanno in essere o intendono instaurare un rapporto lavorativo con Hinto®
- interessi finanziari ed economici del collaboratore o collaboratrice e/o della sua famiglia in attività di fornitori, concorrenti e/o clienti di Hinto®

2. Rapporti verso l'esterno

I rapporti con le Istituzioni (amministrazioni ed autorità pubbliche, organizzazioni, enti pubblici ufficiali o incaricati di servizio pubblico etc.), mezzi di comunicazione e in generale tutte le comunicazioni pubbliche (es. eventi e manifestazioni pubbliche) sono demandati esclusivamente alle funzioni aziendali incaricate. Tali rapporti sono improntati al rispetto della normativa vigente, dei regolamenti interni e ai principi di correttezza professionale e trasparenza.

Hinto® e i propri collaboratori e collaboratrici non possono effettuare erogazioni in denaro, promettere o concedere benefici di qualsiasi natura a sostegno di soggetti pubblici, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

3. Modalità di attuazione

3.1 Codice Etico e MOG 231

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Società si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce parte integrante. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è adottato volontariamente dalla Società ed esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri, sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari, costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;



- il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

La Società si adopera per un continuo miglioramento operativo e delle procedure interne al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione aziendale incentivando, tra l'altro, l'utilizzo degli strumenti informatici, onde ridurre le attività ripetitive e meramente esecutive, a vantaggio di quelle a più alto contenuto professionale, garantendo la tempestività e puntualità nell'evasione delle richieste da parte di tutti i clienti e i collaboratori, con il puntuale rispetto delle norme; attraverso ciò la Società persegue l'interesse esclusivo aziendale e dei propri soci.

Chi riveste cariche sociali o incarichi all'interno della Società ha il dovere di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di sollecitare e utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni.

La circolazione delle informazioni all'interno della Società, in particolare ai fini della redazione del bilancio e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna Società e degli specifici ambiti di attività.

3.2 Organismo di Vigilanza e Codice Etico

Il controllo, l'attuazione e il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza, nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01.

In particolare, i compiti dell'O.d.V., fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
 - suggerire il piano di formazione etica secondo quanto stabilito nel Modello Organizzativo Gestionale di Hinto®
 - formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

3.3 Diffusione e segnalazioni

Il Codice Etico e i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione, affinché vengano conosciuti e applicati i valori e i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Società persegue.



Il Codice Etico viene pubblicato sul sito internet aziendale, accessibile a tutti. Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione alla clientela ovvero ad altri soggetti interessati anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice Etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, anche in forma anonima, all'O.d.V. o al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informerà direttamente l'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori aziendali e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la sussistenza di ipotesi di condotta delittuose, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.lgs. 231/01.

La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni non corrispondenti al vero che siano state effettuate senza dolo, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede.

Il contatto con l'O.d.V. potrà avvenire con qualsiasi mezzo, sia tramite l'invio di lettera per posta, anche interna, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica appositamente predisposta e riservata all'O.d.V., sia attraverso la piattaforma di [Whistleblowing](#).

Il recapito dell'O.d.V. è il seguente: odv@hintgroup.eu

4. Sanzioni

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio, appositamente emanato dalla Società, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione di gestione della Società.

Il Sistema Sanzionatorio, in estrema sintesi, individua:

- i soggetti destinatari;
- la tipologia delle violazioni rilevanti;
- i criteri di individuazione e irrogazione delle sanzioni;
- la tipologia di sanzioni applicabili;
- il procedimento per la concreta irrogazione dei provvedimenti disciplinari.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- **dipendenti subordinati;**
- **componenti degli Organi Sociali;**



- società di revisione; consulenti (società di consulenza, avvocati...); collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori...), stagisti...]; fornitori; altri soggetti terzi che abbiano con Hinto® rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali...) – di seguito, **Soggetti Terzi**.

Con riferimento ai dipendenti subordinati, si applicano le sanzioni disciplinari previste dal rispettivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dalla Legge n. 300 del 1970 – il c.d. Statuto dei Lavoratori. I provvedimenti disciplinari ad essi irrogabili sono:

- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 6 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In relazione agli Amministratori, i provvedimenti disciplinari ad essi applicabili sono la revoca delle deleghe e la conseguente decurtazione degli emolumenti, la sola decurtazione degli emolumenti ove non sussistano deleghe, ovvero, nei casi più gravi, la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca.

Con riguardo ai Terzi Destinatari, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida ovvero, nei casi più gravi, della risoluzione del contratto. Infine, nei confronti degli esponenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti (dipendenti subordinati ovvero lavoratori autonomi) e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento dell'O.d.V.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'O.d.V., i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità dell'infrazione, con la diffida al puntuale rispetto delle previsioni, con la decurtazione degli emolumenti, ovvero con la convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.

5. Adozione e validità

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hinto® in data 21 giugno 2023, ogni successiva variazione o integrazione deve essere approvata nuovamente dal Consiglio di Amministrazione e annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.