

Codice etico e di condotta aziendale

Premessa

Siamo un'impresa sociale nata per fronteggiare lo spopolamento in atto del Sud Italia causato da fenomeni come dispersione scolastica, povertà educativa, disoccupazione e scarsa partecipazione alla vita culturale e politica da parte dei cittadini. Lavoriamo per offrire progetti di formazione, imprenditorialità, sostenibilità socio-ambientale, arte e cultura, il tutto con un unico obiettivo: **contribuire al miglioramento della qualità della vita in Sicilia.**

Adottiamo modalità di gestione responsabili, trasparenti e i principi guida della sostenibilità, impegnandoci a condurre le nostre attività in conformità con i più elevati standard etici, rispettando la legalità, l'integrità e la responsabilità sociale.

Il presente Codice rappresenta i fondamenti comportamentali su cui si basa la nostra Organizzazione. Riflette i valori identificati nella *Carta dei valori* di Isola, che guidano le nostre azioni e le nostre relazioni con tutti gli stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, partner commerciali, azionisti e con le comunità in cui operiamo.

La nostra Governance si impegna a coinvolgere attivamente lavoratori, utenti e altre parti interessate, promuovendo una cultura di cambiamento positivo, basata sulla partecipazione.

Ogni persona all'interno della nostra Organizzazione è tenuta a conoscere, comprendere e rispettare i principi e le linee guida delineate in questo documento. La conformità a questo Codice è fondamentale per garantire la generazione di impatti positivi nel lungo termine e, applicando queste norme anche lungo l'intera catena del valore, ad esempio ai fornitori, subappaltatori, utenti, beneficiari e partner, manteniamo alta la fiducia dei nostri stakeholder.

Questo Codice ci orienta nel prendere decisioni consapevoli e responsabili che promuovono la fiducia, il rispetto reciproco e il benessere delle persone coinvolte e rappresenta una vera e propria bussola che ci guida con chiarezza in tutte le nostre attività e azioni.

I nostri valori

Siamo fermamente convinti che il cambiamento autentico scaturisca dalla creazione di una comunità resiliente, in cui imprese, individui, spazi e visioni convergono in un percorso fondato su valori solidi e condivisi. Siamo un'isola ma pensiamo da arcipelago.

Come illustrato nella *Carta dei valori* di Isola, il nostro schema di valori si basa sul termine **CURA**, che è al tempo stesso uno dei tratti peculiari delle nostre persone e della nostra organizzazione e un acronimo che tiene insieme la comunità, il territorio e il benessere, riassumendo le iniziali dei termini *Condivisione, Uguaglianza, Responsabilità e Avanguardia.*

Perseguimento di attività d'interesse generale

In Isola operiamo senza scopo di lucro e siamo focalizzati sull'organizzazione di attività di interesse generale, con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

L'Organizzazione, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge¹ e dal proprio Statuto², persegue le seguenti attività:

1. Riqualificazione e valorizzazione di beni storici e spazi culturali, usati come avamposto per generare impatti positivi su Catania, la Sicilia, il Sud Italia e sull'intera area Mediterranea.
2. Progettazione e gestione di spazi polifunzionali per lavoro, formazione, innovazione e fruizione della cultura.
3. Attivazione di community e creazione di partnership per consolidare il network locale, nazionale e internazionale di persone ed organizzazioni votate a produrre innovazione sociale.
4. Organizzazione di eventi culturali, ricreativi e formativi con particolare riferimento a quelle di interesse sociale.
5. Utilizzo virtuoso di finanziamenti, incentivi e bandi pubblici e privati per la progettazione, l'ideazione e la realizzazione di progetti culturali e sociali.
6. Erogazione di attività di orientamento e formazione professionalizzante per giovani e categorie svantaggiate finalizzata alla prevenzione della povertà educativa.
7. Erogazione di servizi a supporto all'inserimento professionale e al contrasto alla disoccupazione, in particolare quella giovanile.
8. Supporto all'emersione e accompagnamento di idee imprenditoriali e startup innovative.
9. Collaborazione con istituzioni per fini di interesse generale.
10. Gestione di attività collegate al *food*, per valorizzare l'identità del territorio, contribuire all'offerta culturale del quartiere e della città e rinforzare la community.

Processo decisionale etico

La condotta etica è un processo decisionale fondamentale guidato dai nostri valori.

Abbiamo predisposto delle domande chiave che possono essere utilizzate per identificare situazioni potenzialmente non etiche, inappropriate o addirittura illegali.

Formiamo le nostre persone e le invitiamo a riflettere e a porsi costantemente queste domande sul proprio operato, in modo che possano rappresentare una guida preziosa nel processo decisionale e nell'adozione di comportamenti etici e responsabili.

Le domande riguardano aspetti legali, morali, etici e cercano di affrontare i diversi punti di vista possibili, e le conseguenze su tutte le parti coinvolte.

Principi etici nella gestione aziendale

¹ In particolare, da quanto sancito alle lettere *d, f, g, h, i, k, l, m, n, o, p, q, v* dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 112.

² All'articolo 4 comma 2 dello Statuto di Isola Catania Impresa sociale s.r.l.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei paesi in cui operiamo è per noi non solo un imperativo legale, ma una pietra angolare dell'etica che ci caratterizza. **Nel perseguire la legalità, ci impegniamo ad operare con un approccio proattivo e responsabile, andando oltre il mero rispetto formale delle norme.** Le nostre azioni sono guidate da principi di **autonomia, correttezza e trasparenza**, che fungono da fondamenta per le relazioni interne ed esterne. Nel perseguimento delle nostre attività, ci ispiriamo inoltre all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con particolare riguardo per gli obiettivi 4, 8, 11, 17 e 5.

I nostri principi di condotta e gestione aziendale si indirizzano agli stakeholder interni e, in parte, anche agli stakeholder esterni.

A. STAKEHOLDER INTERNI

- **Anticorruzione:** condanniamo fermamente ogni forma di corruzione. È severamente proibito offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona.
- **Antifrode:** la frode – ossia l'atto o l'intenzione di imbrogliare, rubare, ingannare o mentire – è sia immorale che, nella maggior parte dei casi, criminale è vietata in ogni sua forma (incluso, ad esempio, l'invio di false note spese; la falsificazione o l'alterazione di documenti o certificazioni finanziarie; l'appropriazione indebita di beni o l'uso improprio della proprietà aziendale; l'inserimento di voci finanziarie o non finanziarie false in registri o dichiarazioni).
- **Beni aziendali:** la sicurezza dei nostri beni è essenziale per proteggere gli interessi dell'azienda. Ogni dipendente ha un ruolo personale nella preservazione di questa sicurezza, seguendo le regole aziendali e impedendo qualsiasi uso non corretto dei beni dell'azienda. Palazzo Biscari, sede di Isola, è un edificio storico d'eccellenza, bene vincolato dalla Soprintendenza per i beni culturali e ambientali e patrimonio Unesco. Pertanto, prestiamo massima cura all'immobile, attraverso una manutenzione costante, attenta a preservare l'edificio stesso e mantenerlo sempre efficiente.
- **Conflitto di interessi:** non permettiamo che si perseguano interessi personali o di terzi a scapito di quelli sociali. Chiediamo ai nostri collaboratori di segnalare qualsiasi situazione di conflitto, anche solo potenziale, tra i propri interessi (diretti o indiretti) e quelli delle organizzazioni per cui lavoriamo.
- **Contabilità, reporting veritiero e integrità finanziaria:** i nostri libri, registri, conti e rendiconti finanziari devono essere mantenuti con adeguato dettaglio e devono riflettere in modo veritiero e adeguato le nostre transazioni. Condanniamo ogni forma di riciclaggio di denaro, pertanto ci impegniamo a fare affari con partner coinvolti in attività commerciali legittime con fondi derivanti da fonti legittime. Ci impegniamo a garantire una tassazione equa e a evitare tutte le pratiche di evasione fiscale, tra cui la mancata emissione di ricevute o fatture di spesa false. Il personale deve seguire le procedure

contabili, garantire che le transazioni commerciali siano registrate e documentate in modo appropriato e accertarsi che tutte le informazioni contenute nei resoconti finanziari siano complete, oneste, accurate, tempestive e comprensibili. Il personale non deve influenzare, manipolare o fuorviare in modo improprio qualsiasi audit.

- Diritti umani: ci impegniamo a rispettare la dignità umana e i diritti di ogni individuo e comunità con cui interagiamo durante lo svolgimento delle nostre attività. Non causeremo o contribuiremo in alcun modo alla violazione dei diritti umani. Il nostro personale tratterà tutti con dignità, rispetto e cura e difenderà i diritti individuali, in particolar modo dei soggetti più deboli e svantaggiati.
- Gestione delle informazioni: gestiamo le informazioni con la massima attenzione e riservatezza. Tutte le informazioni non di pubblico dominio relative ad Isola o soggetti con cui operiamo, di cui i nostri collaboratori sono a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o del rapporto con Isola, devono essere considerate riservate e utilizzate esclusivamente per svolgere le attività lavorative. Evitiamo l'uso di tali informazioni per promuovere o favorire interessi propri o di terzi.
- Molestie: condanniamo categoricamente ogni forma di molestia, pertanto, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. Promuoviamo una cultura aziendale che prevede zero tolleranza per le molestie di qualsiasi forma e natura. Difendiamo convintamente l'importanza del rispetto reciproco e della dignità di ogni individuo.
- Parità di genere: riteniamo che la parità di genere non sia un mero obiettivo, ma un principio cardine che guidi ogni aspetto della nostra attività. Promuoviamo attivamente la diversità e l'inclusione, sia all'interno della nostra organizzazione che nelle attività esterne.
Durante le fasi di selezione, assunzione e avanzamento di carriera del personale, basiamo le valutazioni esclusivamente sulla corrispondenza tra i profili attesi e quelli richiesti, adottando criteri di merito trasparenti e verificabili.
Per contribuire alla crescita della cultura dell'inclusione, riteniamo che una partecipazione plurale e paritaria al dibattito pubblico sia fondamentale. A tal fine ci impegniamo a garantire adeguata presenza femminile nella organizzazione dei nostri eventi e manifestazioni in accordo con il principio *No Women No Panel* lanciato dalla Commissione europea nel 2018.
- Pari opportunità: ci impegniamo fermamente contro ogni forma di discriminazione, conformando le dinamiche lavorative con principi di correttezza, uguaglianza ed equità. Riconosciamo e promuoviamo il valore intrinseco di ognuno dei nostri collaboratori, accogliendo e preservando le diversità e individualità come un prezioso valore aggiunto. La tutela e la valorizzazione delle nostre persone sono per noi un impegno prioritario, ancorati alla consapevolezza che ogni singola prospettiva rappresenta una risorsa da tutelare e valorizzare.
- Pratiche e condizioni di lavoro giuste: ci impegniamo a promuovere l'uguaglianza nelle nostre pratiche lavorative e una politica di occupazione e retribuzione equa in conformità con le leggi applicabili. Siamo fermamente contrari all'impiego di lavoro minorile o a qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligato o vincolato. Condanniamo tutte le forme di pratica lavorativa illegale, ingiusta e non etica

che sfrutta la forza lavoro, pratica forme di evasione fiscale e che mina, di conseguenza, la sicurezza sociale. Il nostro personale deve agire con integrità e trattare i propri colleghi, le proprie colleghe e tutte le altre persone con pieno rispetto.

- **Rispetto ambientale:** riconosciamo l'urgenza e l'importanza della tutela ambientale e ci impegniamo a integrare pratiche sostenibili in ogni aspetto delle nostre attività. Ci sforziamo di implementare strategie che promuovano la circolarità e la riduzione degli sprechi, contribuendo così a preservare l'equilibrio ecologico e a mitigare i cambiamenti climatici.
Ci impegniamo inoltre ad avere un ruolo attivo nel divulgare informazioni, buone prassi e diffondere la cultura del rispetto e della salvaguardia dell'ambiente.
- **Salute e Sicurezza:** la salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono un diritto fondamentale dei dipendenti. Per tutelare tale diritto, garantiamo una salvaguardia costante delle tematiche di igiene e sicurezza sul lavoro, attuando misure di prevenzione e protezione coerentemente con l'evoluzione della normativa e del nostro business. Ciascun dipendente è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre sé stesso o altri lavoratori a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a loro stessi.
- **Trattamento dati personali:** rispettiamo la privacy dei nostri collaboratori e dei nostri partner commerciali. Il trattamento dei dati personali avviene nel pieno rispetto delle normative sulla privacy vigenti. Ci impegniamo a proteggere le informazioni sensibili e ad utilizzare i dati solo per scopi legittimi e previamente concordati. Garantiamo trasparenza riguardo alle pratiche di raccolta, conservazione e utilizzo dei dati personali, assicurando la massima riservatezza nell'elaborazione delle informazioni personali. La nostra informativa sul trattamento dei dati personali è pubblicamente reperibile tramite il nostro sito.

B. STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

- **Conflitto d'interessi:** le nostre decisioni devono basarsi su valutazioni obiettive ed eque, evitando la possibilità di qualsiasi influenza impropria. Un "conflitto di interessi" sussiste quando l'interesse personale di un dipendente (che può essere collegato, ad esempio, all'interazione con amici, familiari o clienti, concorrenti, fornitori, appaltatori) interferisce con i migliori interessi dell'azienda. Determinare se esiste un conflitto di interessi non è sempre facile; pertanto, chiunque abbia una domanda sul conflitto di interessi dovrebbe chiedere consiglio all'Organo di controllo o al Responsabile della Governance aziendale.
- **Correttezza nei rapporti con le altre organizzazioni:** pur riconoscendo e condividendo i principi costituzionali della libera circolazione del lavoro, della libertà di iniziativa economica, della libertà di scegliere l'impresa con cui collaborare e di recedere dal contratto di lavoro, condanniamo la pratica del cosiddetto "storno di dipendenti", ovvero di assumere dipendenti di altre organizzazioni presenti in Isola con pratiche non conformi ai principi della correttezza professionale e atte a danneggiare l'altra azienda.

- **Processo di acquisto:** Adottiamo un approccio rigoroso nella scelta dei nostri fornitori e dei collaboratori esterni. Intraprendiamo un processo di valutazione che riflette il nostro impegno per la sostenibilità, l'etica e il sostegno al mercato locale. Tale approccio non solo si propone di garantire la qualità e l'affidabilità dei nostri partner commerciali, ma anche di sostenere attivamente l'economia locale e promuovere la crescita sostenibile all'interno della nostra comunità.
- **Regali e ospitalità:** eviteremo qualsiasi azione che crei la percezione che un trattamento di favore sia stato richiesto, ricevuto o concesso in cambio di vantaggi personali. Le cortesie o i benefici aziendali includono regali, mance, pasti, rinfreschi, intrattenimenti o altri vantaggi da parte di persone o aziende con cui intratteniamo o potremmo intrattenere rapporti d'affari. Non forniremo né accetteremo benefici che costituiscano, o potrebbero ragionevolmente essere percepiti come costituenti, incentivi commerciali sleali che violerebbero leggi, regolamenti o politiche o causerebbero imbarazzo. Il nostro personale non può mai utilizzare fondi o risorse personali per fare qualcosa che non può essere fatto con le nostre risorse. Possiamo accettare e offrire regali e ospitalità occasionali che siano consueti e conformi alle pratiche etiche ragionevoli del mercato, a condizione che non siano inopportuni, eccessivi, non frequenti che non riflettano un modello di accettazione frequente e non creino l'impressione di un tentativo di influenzare le decisioni aziendali. Possono essere accettati solo regali banali e di basso valore. Tutti gli altri regali devono essere gentilmente rifiutati o, se ricevuti tramite posta, restituiti al donatore. Se la restituzione non è possibile, il regalo sarà donato in beneficenza. È responsabilità della persona che offre, fornisce, riceve o accetta il regalo valutare se il regalo sia appropriato.
- **Tutela degli aspetti etici negli accordi commerciali:** Riconosciamo che il rispetto delle scadenze di pagamento costituisce un elemento cruciale nella nostra responsabilità finanziaria. Al fine di preservare la fiducia nelle nostre relazioni commerciali e sostenere la stabilità economica, ci impegniamo ad adottare prassi di pagamento puntuali e trasparenti. Rispettare le scadenze non solo riflette l'impegno verso una gestione finanziaria etica, ma contribuisce anche a supportare la sostenibilità di lungo termine delle nostre interazioni commerciali.
- **Tutela degli aspetti etici nelle forniture:** Per i contratti (inclusi rinnovi contrattuali) stipulati a partire dalla sottoscrizione della presente policy, tutti i fornitori dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice etico, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo Isola o propri collaboratori a violare i propri principi, specificati nel Codice stesso.

Il nostro impegno

Il Codice etico costituisce un importante strumento di governance per Isola in quanto mira a garantire una prevenzione efficace e la tempestiva identificazione di violazioni di leggi e disposizioni applicabili alla sua attività.

L'efficacia del Codice Etico sarà mantenuta attraverso la supervisione delle attività, l'implementazione di un sistema di segnalazione delle irregolarità e l'organizzazione di attività formative ed informative a beneficio dei

destinatari finali. Inoltre ci impegniamo ad implementare un sistema di controlli interni (regolamenti, policy e procedure) ed esterni anche attraverso certificazioni che attestino il nostro impegno nella creazione di valore.

Chiunque osservi o subisca comportamenti non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico può notificarlo per iscritto al vertice dell'Organizzazione o inviare una segnalazione, anche in forma anonima, attraverso un form disponibile al seguente link (<https://forms.gle/SujQ99CQPrKHP288>), gestito dal Responsabile della governance aziendale. La segnalazione dovrà essere dettagliata in modo sufficiente per consentire la verifica dei fatti riportati (ad esempio, elementi identificativi dei soggetti coinvolti, contesto, luogo e periodo temporale dei fatti segnalati, e, preferibilmente, documentazione a supporto). La riservatezza assoluta è garantita al segnalante, al facilitatore e alle persone coinvolte nella segnalazione.

In caso di violazioni del Codice Etico, Isola adotterà provvedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili, in conformità con il quadro normativo vigente e i rispettivi contratti di lavoro. Questi provvedimenti disciplinari potrebbero arrivare fino all'allontanamento dei responsabili, e potranno includere anche il risarcimento dei danni derivati dalle violazioni. Per i membri degli organi sociali che trasgrediscono le norme del Codice Etico, gli organi sociali competenti prenderanno le misure più appropriate consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da fornitori, collaboratori esterni e, in generale, soggetti terzi saranno sanzionabili in accordo con le disposizioni stabilite nei rispettivi contratti, salvo nel caso di violazioni di legge più gravi, le quali saranno trattate dal Foro di competenza.

Eventuali modifiche o revisioni al Codice etico dovranno essere sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori, degli stakeholder chiave esterni e dei volontari.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 Aprile 2024.