

SILVER | Top 15%

ecovadis

Sustainability Rating

APR 2026

ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:
HIDOLY SRL

Punteggio complessivo: 72/100
aprile 2026

Performance di sostenibilità: Avanzato

Dimensione: XS

Paese della sede principale: Italia

Operazioni in paesi a rischio: NO

Settore: Programmazione, consulenza informatica e
attività annesse

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. Contattateci
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, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. 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:

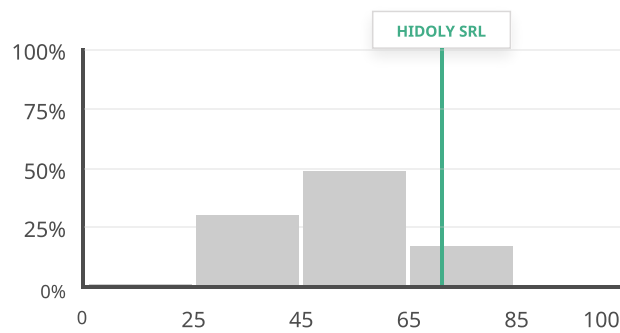
1. PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

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

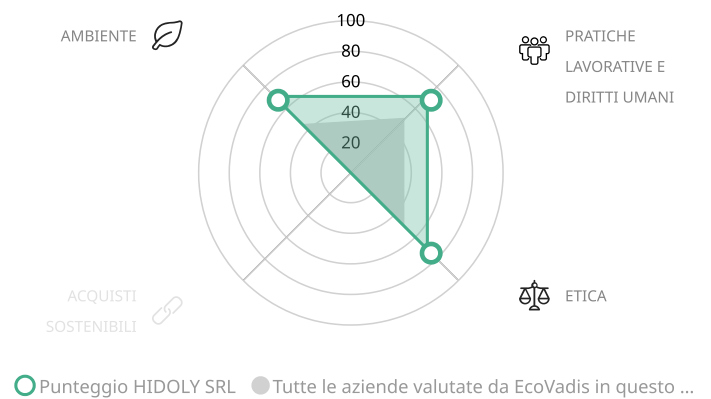


Distribuzione del punteggio complessivo



● Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione agli acquisti sostenibili)

Paragone dei punteggi dei temi



HIDOLY SRL ha ricevuto una medaglia di Argento come riconoscimento per i risultati ottenuti in materia di sostenibilità. Questo premio la pone nella top delle società valutate da EcoVadis negli ultimi 12 mesi.

Piano di azioni correttive in corso

Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad esso, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. HIDOLY SRL dispone di un piano di azioni correttive 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. Scoprire 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, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili). 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
Promozione 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

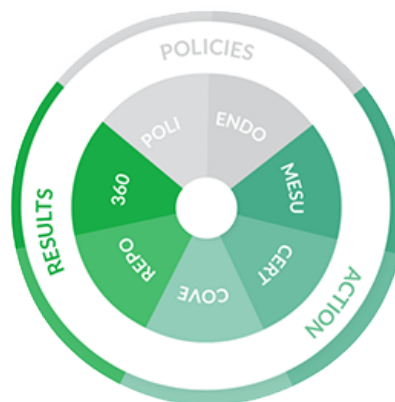
Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Diversità, equità e inclusione
Diritti umani delle parti interessate esterne

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, target, 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. Rendicontazioni: 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 acquisti sostenibili) 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.

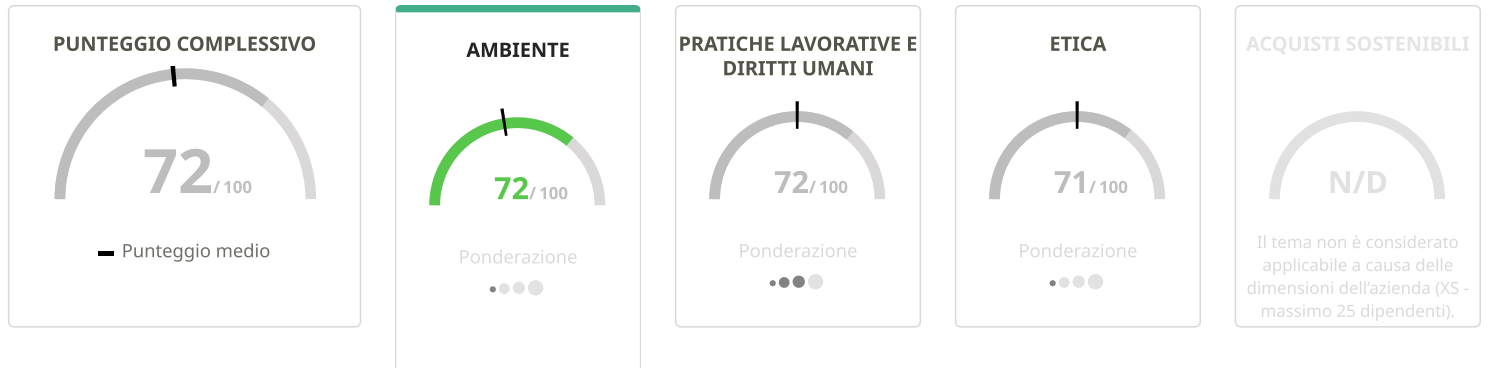
C. Scala di punteggio

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. Relazioni di sostenibilità complete su azioni e indicatori di performance. Pratiche innovative e

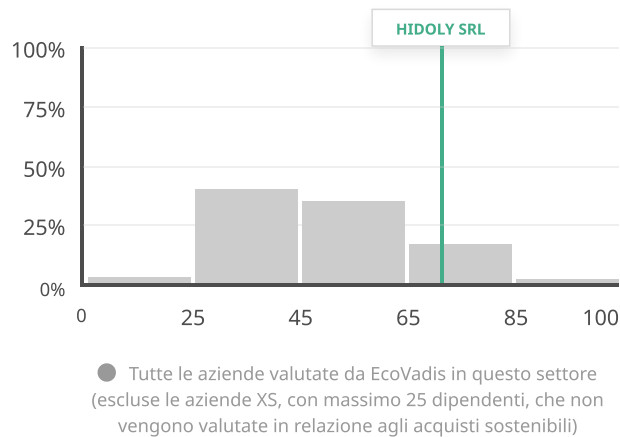
6.AMBIENTE

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 di vita dei prodotti, aspetti di salute e sicurezza dei clienti).

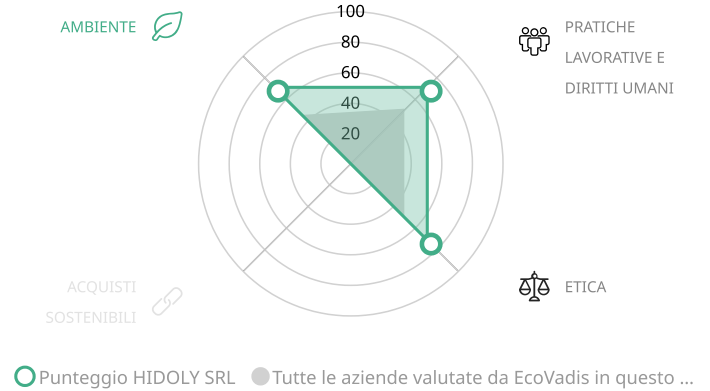
Composizione del punteggio relativo all'ambiente



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 azioni correttive 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 standard sulle problematiche ambientali

Informazioni

L'azienda attua politiche ambientali standard riguardanti alcuni argomenti ambientali rilevanti in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica ambientale standard a una politica ambientale completa, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti ambientali rilevanti. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a riciclare il 100% dei rifiuti generati entro il 2030. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Obiettivi quantitativi sui rifiuti

Politica ambientale sui rifiuti

Obiettivi quantitativi fissati sul consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Politica ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Azioni

Differenziazione e smaltimento interni dei rifiuti in base ai flussi dei rifiuti

Formazione dei dipendenti sulla riduzione e sulla corretta differenziazione dei rifiuti

Riciclaggio dei rifiuti d'ufficio (ad es. carta, cartone, cartucce di inchiostro, ecc.)

Programmi di formazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sul risparmio energetico

Informazioni

L'azienda dispone di un programma specifico di sensibilizzazione (e formazione) per i dipendenti sulla riduzione del consumo energetico.

Istruzioni

Awareness programs might include brochures given to employees, notices displayed in the workplace areas, presentation used during meetings in order to engage employees on reducing energy consumption. Some examples of areas it could cover include turning off lights at the end of the day, switching off electrical appliances when not in use, selecting energy-efficient equipment (e.g. for facilities management or procurement department staff), and optimizing machinery use (e.g. stand-by vs active for workshop operatives).

Risultati

Rendicontazione ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra.

Istruzioni

L'azienda ha fornito documenti che includono KPI (Indicatori chiave di performance) relativi all'energia e ai gas serra pertinenti, la relazione annuale sul consumo energetico, la relazione sulla sostenibilità, ecc. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) su questi criteri: consumo annuo di energia elettrica, consumo di energie rinnovabili, consumo di carburante, emissioni totali di gas serra/CO2, numero di corsi di formazione condotti sul risparmio energetico tra i dipendenti.

Reporting sul consumo totale di energia

Informazioni

L'azienda ha rendicontato i KPI relativi al consumo totale di energia attraverso documentazione formale o dichiarazione tramite questionario.

Istruzioni

Total energy consumed represents total primary energy consumption reported in kWh. Total energy consumed may include e.g. consumption of coal and coke (in Kg) reported in kWh and/or consumption of oil, LPG and electrical power in kWh.

Standard reporting on environmental issues

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alla gestione e alla mitigazione dell'impronta ambientale dell'azienda nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. Examples of key performance indicators include total electricity consumption, electricity consumed per kg of product or per unit produced. Comprehensive reporting on environmental issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Politiche

Bassa Nessuna prova a sostegno dell'esistenza di un meccanismo di riesame e modifica della politica ambientale **Attività correttiva richiesto**

Azioni

Bassa Nessuna prova a sostegno del miglioramento dell'efficienza energetica grazie a interventi di aggiornamento tecnologico o delle apparecchiature **Attività correttiva richiesto**

Bassa Nessuna prova a sostegno di acquisto o produzione di energia rinnovabile **Attività correttiva richiesto**

Bassa

Nessuna prova a sostegno della riduzione delle emissioni di CO₂ nel trasporto

Attività correttiva richiesto

Risultati

Media

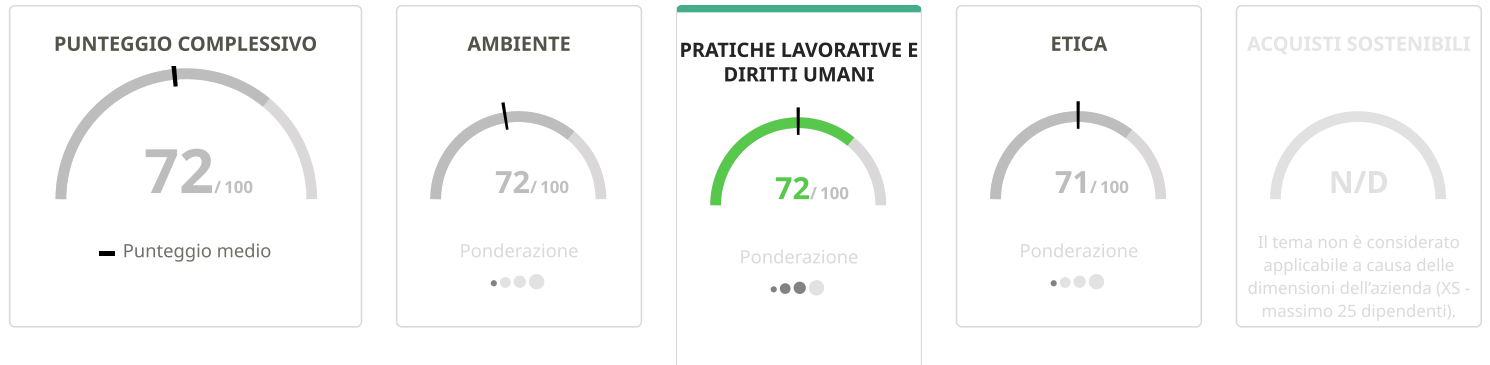
Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni sui rifiuti

Attività correttiva richiesto

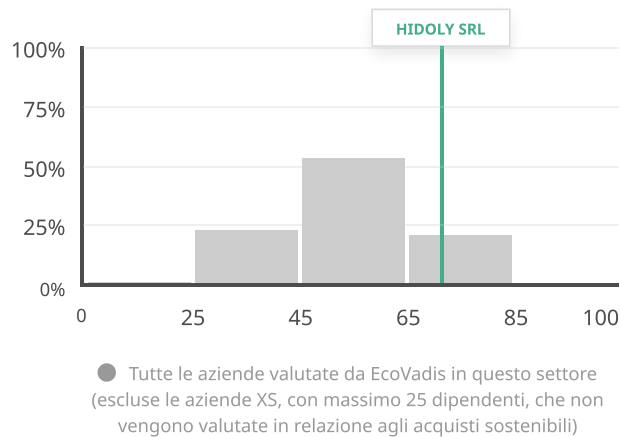
7. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

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).

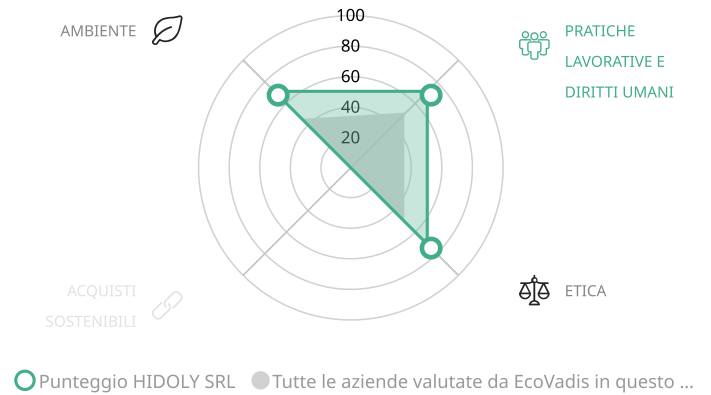
Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani



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 azioni correttive 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 standard sulle problematiche di pratiche lavorative e diritti umani

Informazioni

L'azienda attua politiche standard su pratiche lavorative e diritti umani che riguardano alcuni argomenti rilevanti per le pratiche lavorative e diritti umani in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica standard a una politica completa in materia di pratiche lavorative e diritti umani, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti rilevanti in materia di pratiche lavorative e diritti umani. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a formare il 100% dei dipendenti in materia di salute e sicurezza entro il 2024. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Politica su pratiche lavorative e diritti umani in merito alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per le condizioni lavorative

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per la salute e sicurezza dei dipendenti

Azioni

Piano d'azione di emergenza per la salute e la sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda prevede procedure formali che sono state comunicate a tutti i dipendenti riguardo a incidenti, infortuni, fornitura di attrezzature di emergenza, evacuazione in caso di emergenza, primo soccorso, esercitazioni antincendio e altre situazioni relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

Istruzioni

Un piano di azione di emergenza in materia di salute e sicurezza è un documento che dimostra il piano per la salute e la sicurezza sviluppato da ciascuna azienda per fornire indicazioni ai propri dipendenti nel momento in cui debbano fronteggiare situazioni di emergenza. Queste situazioni di emergenza dipendono dalle operazioni e dalla forza lavoro dell'azienda, ma includono, per fare alcuni esempi, anche incidenti relativi al funzionamento di attrezzature pesanti, lesioni, incendi, fuoriuscite di sostanze chimiche, esplosioni, cadute.

Compensazione per orari di lavoro extra o atipici

Informazioni

L'azienda fornisce una retribuzione aggiuntiva per compensare il lavoro straordinario.

Istruzioni

Extra or atypical hours refers to all hours worked in excess of the normal hours (could be overtime hours for instance). Employees should be provided additional compensation for overtime and/or other forms of atypical working hours.

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.

Formazione per la sensibilizzazione riguardo alle discriminazioni e alle molestie

Valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda ha fornito documenti in cui si dimostra che è stata condotta una valutazione dei rischi per la 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 condotta sistematicamente una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza allo scopo di identificare il potenziale impatto delle attività operative e monitorare le condizioni su salute e sicurezza dei dipendenti. Gli elementi principali per una valutazione dei rischi completa sono: 1) La revisione periodica dei rischi per riflettere i rischi più recenti e l'ambiente di salute e sicurezza nell'azienda. 2) La descrizione dei pericoli o dei fattori di rischio individuati che hanno il potenziale di causare danni e la determinazione della significatività dei rischi. 3) La presenza di un piano di azioni correttive 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 dimostra di valutare regolarmente le performance individuali.

Istruzioni

L'azienda ha in atto un processo per valutare quantitativamente e/o qualitativamente e riesaminare regolarmente le performance lavorative dei dipendenti. Sono inclusi processi quali revisioni delle performance per consentire all'azienda di identificare le aree di miglioramento, fornire supporto e guida ai dipendenti, nonché riconoscere e premiare i dipendenti migliori.

Controllo sanitario per dipendenti regolari

Informazioni

L'azienda effettua un controllo sanitario generale obbligatorio per i dipendenti

Istruzioni

The company has made regular health check arrangements for employees through health service contracts or employee health surveillance procedures. These periodical and relevant occupational health check-ups provided to employees have had a particular focus on the health risk factors that the employees are exposed to at the workplace. Some of the health risks are; exposure to chemicals, potentially dangerous machines, noise, or other potential hazards to allow for early detection of effects on health and timely treatment.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze

Informazioni

L'azienda fornisce formazione ai suoi dipendenti per sviluppare le loro competenze.

Istruzioni

L'azienda ha implementato la formazione e l'istruzione professionale, che includono la formazione per lo sviluppo delle competenze, l'istruzione finanziata in tutto o in parte dall'azienda, con l'obiettivo di fornire opportunità di avanzamento di carriera (Fonte: Global Reporting Initiative G3). Esempi di formazione sul lavoro per migliorare le competenze dei dipendenti sono il coaching, il mentoring, la rotazione delle mansioni, gli apprendistati, ecc. Il numero totale di ore di formazione per dipendente all'anno può essere un indicatore chiave di performance significativo per questa azione.

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.

Risultati

Rendicontazione su pratiche lavorative e diritti umani per le condizioni lavorative

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione sulle condizioni lavorative.

Istruzioni

"L'azienda ha fornito documenti che includono la rendicontazione dei benefici annuali per i dipendenti o un database Excel interno, la presentazione della gestione che includa dati di rendicontazione sulle condizioni lavorative dei dipendenti. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) forniti su questi criteri sono le retribuzioni annuali totali o medie, il numero totale di congedi presi dai dipendenti, il tasso di soddisfazione dei dipendenti, le ore medie di lavoro, le ore di straordinari per dipendente. "

Rendicontazione su pratiche lavorative e diritti umani per la salute e sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione in materia di salute e sicurezza dei dipendenti.

Istruzioni

"L'azienda ha fornito documenti che includono la rendicontazione sulla formazione in materia di salute e sicurezza, un database Excel interno sul monitoraggio della salute e della sicurezza, una presentazione della gestione riguardante salute e sicurezza dei dipendenti, la relazione sulla sostenibilità. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) forniti su questi criteri sono numero totale di incidenti di sicurezza sul lavoro, tasso di frequenza/gravità degli infortuni, totale delle ore di formazione o numero di dipendenti formati su questioni di salute e sicurezza, numero totale di dipendenti formati in materia di salute e sicurezza (ad es. stress, ergonomia). "

Rendicontazioni standard sulle pratiche lavorative e diritti umani

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. KPIs may include (but are not limited to): accident frequency and severity rates, the percentage of employees covered by collective bargaining agreements, skills development trainings, and percentage of employees trained on discrimination issues. Comprehensive reporting on labor practice and human rights issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Politiche

Media

Documentazione non probante relativa alle politiche su gestione delle carriere e formazione

Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di prove di documenti formalizzati che dimostrino la presenza di una politica su gestione delle carriere e formazione.

Istruzioni

Non esistono prove certe di una politica su questioni relative a gestione delle carriere e formazione, come la formazione sul lavoro per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, i piani di sviluppo professionale e la gestione delle performance. Di seguito un esempio di politica in questo ambito: l'azienda si impegna a offrire formazione professionale a tutti i suoi dipendenti o l'azienda mira a realizzare piani di sviluppo professionale per tutti i dipendenti.

Bassa

Nessuna prova a sostegno dell'esistenza di un meccanismo di riesame e modifica della politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani

Attività correttiva richiesto

Azioni

Bassa

Nessuna prova a sostegno della copertura sanitaria dei dipendenti

Attività correttiva richiesto

Risultati

Media

Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni sulla gestione delle carriere e formazione

Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato su gestione delle carriere e formazione dei dipendenti.

Istruzioni

"Alcuni esempi di documenti giustificativi pertinenti che possono essere forniti sono la relazione annuale sulla formazione, la relazione annuale sullo sviluppo dei dipendenti, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa i dati di rendicontazione su gestione delle carriere e formazione dei dipendenti. Il documento o i documenti devono dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) su gestione delle carriere e formazione, ovvero il monitoraggio continuo delle azioni della vostra azienda relative a gestione delle carriere e formazione. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: ore di formazione totali o ore medie di formazione per dipendente, numero di dipendenti con revisione della performance periodica. "

Media

Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni in materia di discriminazione e molestie

Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato in materia di diversità, equità e inclusione.

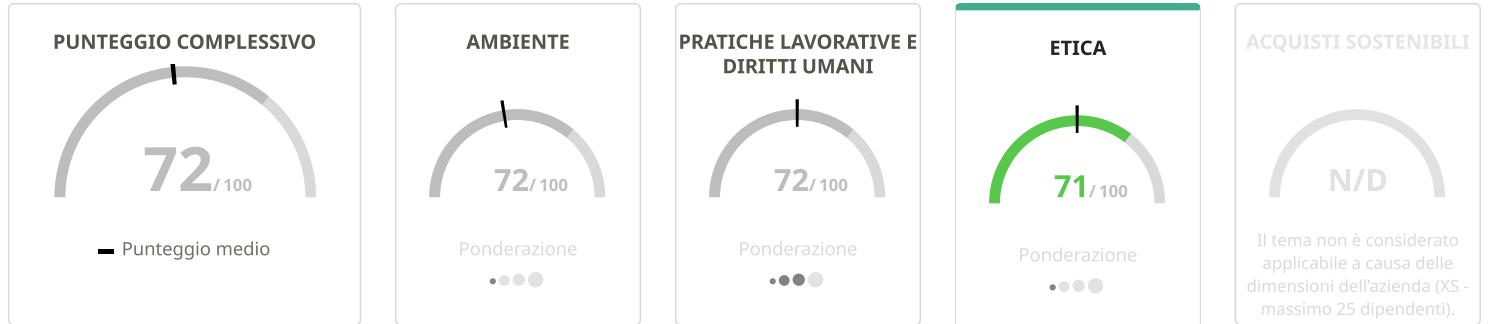
Istruzioni

"Alcuni esempi di documenti giustificativi pertinenti che possono essere forniti sono la relazione annuale sui dati sociali, la relazione sull'uguaglianza/diversità, la relazione sulla parità salariale, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa la rendicontazione su diversità e inclusione dei dipendenti. Il documento o i documenti devono dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) su DE&I (diversità, equità e inclusione), o il monitoraggio continuo delle azioni da parte della vostra azienda al fine di prevenire o eliminare discriminazioni e molestie sul posto di lavoro o promuovere DE&I. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: numero di dipendenti formati sulla prevenzione della discriminazione e delle molestie o sulla promozione di DE&I, percentuale di dipendenti donne. "

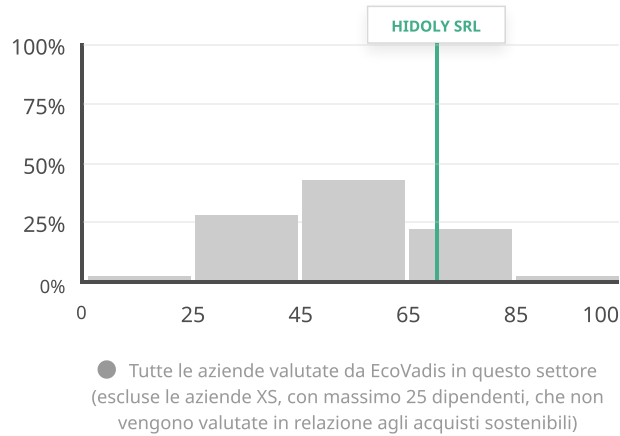
8. ETICA

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

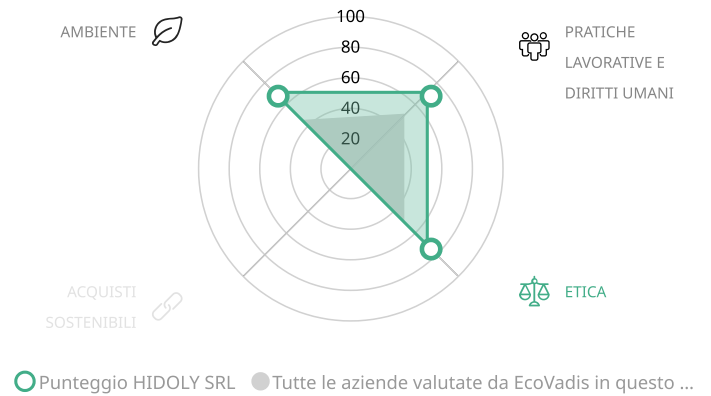
Composizione del punteggio relativo all'etica



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 azioni correttive 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 standard su temi etici

Informazioni

L'azienda attua politiche sull'etica standard che riguardano alcuni argomenti rilevanti relativi all'etica, come la corruzione.

Istruzioni

Per progredire da una politica sull'etica standard a una politica sull'etica completa, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo a tutti gli argomenti relativi all'etica, come corruzione e sicurezza delle informazioni. La politica dovrebbe anche prevedere fattori di qualità come meccanismi di riesame, esempi dettagliati o domande e risposte su questioni etiche, sanzioni disciplinari per violazioni delle politiche, riconoscimento delle politiche da parte dei dipendenti o obiettivi di politica a livello tematico. Un obiettivo di politica comprende un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza futura specifica (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a formare il 100% dei propri dipendenti in materia di corruzione entro il 2025.

Sanzioni disciplinari per affrontare le violazioni delle politiche aziendali

Informazioni

Nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda ci sono prove che dimostrano che l'azienda ha implementato meccanismi strutturati per affrontare le violazioni della politica, come per esempio azioni disciplinari.

Istruzioni

In order to ensure the adequate implementation of business ethics policies, companies should establish procedures to administer investigations and sanction employees for eventual violations (i.e. disciplinary measures up to and including possible termination).

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

Procedura di denuncia di irregolarità per stakeholder (soggetti interessati) al fine di segnalare corruzioni e concussioni

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.

Formazione dei dipendenti su prevenzione della corruzione e della concussione

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.

Procedura di approvazione specifica per transazioni sensibili (ad es., regali, viaggi)

Informazioni

L'azienda ha implementato un processo di verifica per le transazioni sensibili.

Istruzioni

Sensitive transactions are a broad range of business dealings which involve higher ethics-related risks. Some examples include (non-exhaustive) gifts, travel arrangements and other types of hospitality, which are common in the business world, but may in fact constitute unethical or even illegal kickbacks, bribes or payoffs to influence decision affecting a company's operations, etc. Such transactions also comprise facilitation payments which are usually made with the intention of expediting an administrative process and may be considered as a form of corruption. As such, a verification procedure should be put in place to review and approve any sensitive transactions made by the company.

Aree di miglioramento

Politiche

Media

Documentazione non probante relativa alle politiche sulla sicurezza delle informazioni

Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di prove di documenti formalizzati che dimostrino la presenza di una politica sulla sicurezza delle informazioni.

Istruzioni

Non esistono prove certe di una politica su questioni relative alla sicurezza delle informazioni. Per le aziende che gestiscono informazioni sensibili è imperativo stabilire impegni sulla protezione e la gestione responsabile dei dati di terze parti. La sicurezza dei dati di terze parti comprende la protezione delle informazioni di identificazione personale dei clienti (PII) e la protezione dei diritti delle proprietà intellettuali di terzi. Di seguito un esempio di politica in questo ambito: l'azienda si impegna a mantenere riservate le informazioni di terze parti.

Bassa

Nessuna prova a sostegno dell'esistenza di un meccanismo di riesame e modifica della politica sull'etica

Attività correttiva richiesto

Bassa

Nessuna prova a sostegno dell'esistenza di un riconoscimento tramite firma della politica sull'etica da parte dei dipendenti

Attività correttiva richiesto

Bassa

Nessuna prova a sostegno dell'esistenza di esempi dettagliati relativi a questioni etiche (linee guida o domande e risposte)

Attività correttiva richiesto

9. ACQUISTI SOSTENIBILI (N/D)

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°


29 Mar 2026 |

Impatto sul punteggio

Neutro →

valida dal 13 Apr 2026 al 29 Mar 2031

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 ambientali.

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

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

12. CONTATTATECI

Avete domande o bisogno di assistenza? Visitate 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 sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

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 sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Ambiente

Media	Consumo energetico ed emissioni di gas a 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
Non attivato	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	Discriminazione e molestie
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 Programmazione, consulenza informatica e attività annesse

Ambiente

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Consumo energetico ed emissioni di gas a effetto serra

Definizione

Energia prodotta e consumata (ad es. elettricità, carburante, energie rinnovabili) all'interno dei confini operativi dell'azienda. Emissioni dirette e indirette di gas serra, tra cui CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC e SF₆.

Specifiche di settore

The nature of the activities in the sector requires a dependence on IT devices, significant office space, and the transport of employees. The use of energy-efficient equipment (e.g. Energy Star labelled), purchase of green/renewable power, and employee awareness programs are additional measures to consider when managing energy consumption in large commercial facilities. In order to reduce GHG emissions from transport, companies engaged in computer programming (as with all businesses) should promote the use of web-based conferencing and eco-friendly transport options for employees.

Non attivato

Acqua

Non attivato

Biodiversità

Non attivato

Inquinamento atmosferico

Media

Materiali, prodotti chimici e rifiuti

Definizione

Gestione di materie prime, sostanze chimiche, rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle operazioni.

Specifiche di settore

Waste emissions in this sector, particularly IT and electronics waste, have a significant impact on the environment when not disposed of appropriately. Much of the waste that is generated through systems upgrades, including computer equipment, printer cartridges and toners are subject to stringent regulations (e.g. WEEE in Europe), and therefore should be managed effectively to regulatory compliance requirements. Additional waste streams common for companies engaged in IT related business include paper and other sources of general office waste, all of which should be recycled or disposed of safely. The collection and recycling of e-waste is important for sector sustainability; therefore, IT firms should develop internal waste management awareness programs and recycling systems.

Non attivato

Uso del prodotto

Non attivato

Fine di vita del prodotto

Non attivato

Salute e sicurezza dei clienti

Non attivato

Advocacy e servizi ambientali



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

Given that companies engaged in programming, consultancy and related activities have no manufacturing activities, health and safety issues are limited to stress and psychological issues, and repetitive strain due to non-ergonomic work stations. Health and safety programs should be developed that include training employees in stress and ergonomic management to avoid high rates of employee absenteeism.

Media

Condizioni lavorative

Definizione

Riguarda l'orario di lavoro, gli straordinari, le retribuzioni e i vantaggi sociali concessi ai dipendenti.

Specifiche di settore

According the PwC, given the opportunity, 64% of Millennials (and 66% of non-Millennials) would like to occasionally work from home(3). Apart from standard working conditions applicable to any activity (e.g. working hours, holidays, wages and benefits), companies engaged in computer programming and consulting activities face non-specific issues due to the manufacturing activity involving employees. Measures such as shift allowance, personal & medical insurance can be implemented to improve work/life balance by reducing the consequences of their position in their life outside of work. However, computer programming and consulting companies with operations (contracting discussed in SUP2) in identified high risk countries, particularly India where IT related industries are well developed, should certainly respect local labor laws, but adhere to international norms as they are more rigorous and supportive of workers.

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

The Global poll 2012 led by the International Trade Union Confederation (ITUC) shows that 70% of workers from 13 countries worldwide think current labor laws provide inadequate legal protection on wages and 44% think the legal framework does not ensure reasonable working hours(4). A sound and structured social dialog is thus of importance.

Media

Gestione delle carriere e formazione

Definizione

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

Specifiche di settore

Although the computer programming sector has a skilled workforce, career management and training is a key issue to maintain a skilled workforce. Training programs should be implemented by companies to address rapid changes occurring in the IT field, particularly developments in data security and management. Human error has been blamed, by some accounts, for 35 percent of data breaches in recent years, which reaffirms the need for professional development programs in companies involved in programming(2). Additionally, career management strategies are important for both companies and employees that want to explore a broad range of fields associated with the IT field.

Non attivato

Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani

Alta

Discriminazione e molestie

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

Non-discrimination policies and practices positively influence workplace motivation and can enhance companies' financial performance. When effective non-discrimination policies are not in place, however, companies risk financial penalties in countries with laws prohibiting discrimination based on personal characteristics. There is a general lack of women in the IT sector companies (5). Given the significant international mobility in this sector, human rights impact assessments should be conducted to identify relevant anti-discrimination regulations and to develop processes that effectively address these issues.

Non attivato

Diritti umani delle parti interessate esterne



Etica

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Corruzione

Definizione

Abuso di potere ottenuto sul posto di lavoro a fini di vantaggio privato, sotto forma di corruzione, conflitto di interessi, frode e/o riciclaggio di denaro.

Specifiche di settore

Corruption and bribery issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) in the US address these issues and make it unlawful to make payments to assist in obtaining or retaining business. Collusion, bribery and conflicts of interest between software manufactures/publishers and large-scale IT consultant firms can undermine sustainable IT program development goals when consultants place the interests of 3rd parties above the interests client's sustainability needs.

Non attivato

Pratiche anticompetitive

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Definizione

Protezione delle informazioni di terzi raccolte, elaborate o memorizzate dalle aziende per scopi commerciali.

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(6). Given the functional access that computer programmers have to customer data streams, companies engaged in computer programming must prioritize data security. Employees hired to perform computer programming are entrusted with information that can expose not only clients to IP theft, but also the clients' customers' data and IP. Investigations into recent customer data security breaches have uncovered the involvement of computer programmers in data theft schemes, though usually internal programmers(7). Companies engaged in computer programming, especially in a consultative capacity, must place an emphasis on data security and privacy in their Codes of Conduct, provide a whistle-blowing system, include data security in employee training, and update systems and processes to meet the ISO 27000 standards.



Acquisti sostenibili

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Definizione

Integrazione delle tematiche ambientali nella gestione della catena di fornitura accanto alle tradizionali considerazioni di approvvigionamento (ad es. prezzo, qualità, affidabilità).

Specifiche di settore

Due to the significant demand for IT equipment that computer programming companies maintain to perform their job functions, sustainable procurement is important for the sustainability of the industry. Companies engaged in computer programming and other IT activities rely heavily on products that have significant harmful effects on the environment throughout the life cycles of the products. Computer upgrades should therefore take into account environmental impacts by purchasing equipment that has a higher quantity of recyclable parts, low emissions of noise and radiation, and packaging that is easily recyclable or reusable. When available for specific products, companies can verify the specifications and eco-impacts through certification bodies (e.g. Energy-Star).

Media

Pratiche sociali dei fornitori

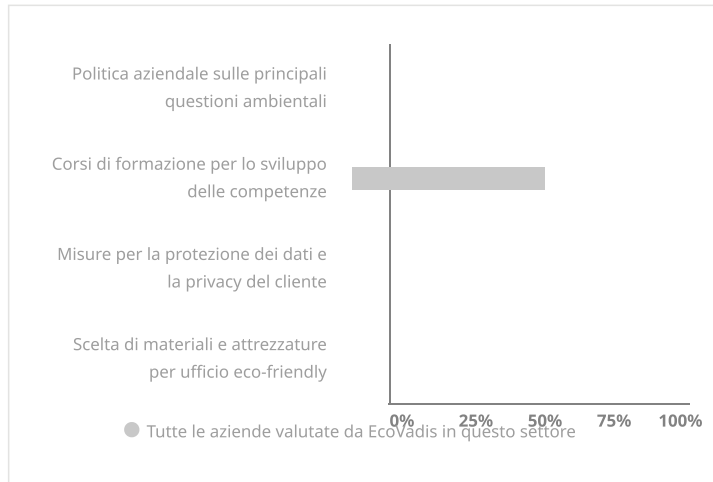
Definizione

Integrazione delle tematiche relative a pratiche lavorative e diritti umani (ad es. orario di lavoro, salari) nella gestione della catena di fornitura accanto alle tradizionali considerazioni di approvvigionamento (ad es. prezzo, qualità, affidabilità).

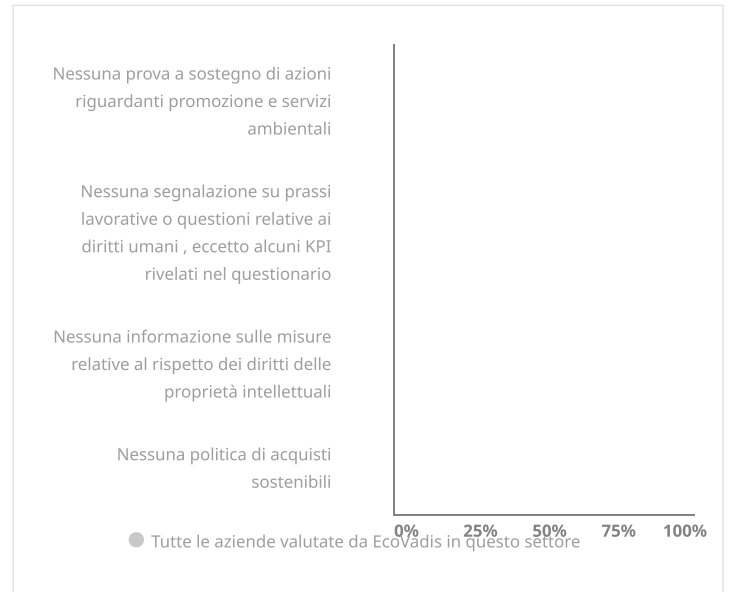
Specifiche di settore

The manufacturing process of electronics has, for many years, been a source of substantial labor and human rights abuses, particularly in identified high risk countries. Factory workers are exposed to hazardous chemicals and dangerous machinery that, when located in identified high risk countries, is neglected due to weak local health and safety regulations. To exacerbate the situation at this level of the electronics supply chain, most of the manufacturing for this sector is performed in identified high risk countries. While industry initiatives (notably the Electronics Industry Citizen Coalition) have been developed with the goal of eradicating labor and human rights abuses, issues still remain that require the attention of companies engaged in the IT programming sector in order to gain visibility of their supply chains. External are effective information gathering tools, as are the collaborative efforts to promote whistle-blowing systems.

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	13%
Policy on sustainable procurement issues	45%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	38%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	10%
ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	25%
Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place	57%
Reporting on energy consumption & GHGs	56%
Reporting on health & safety indicators	42%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	39%

Principali normative e iniziative

Certification 80 PLUS

<http://www.80plus.org/>

80 PLUS is an electric utility-funded incentive program to integrate more energy-efficient power supplies into desktop computers and servers.

 **Ambiente**

Label de responsabilité sociale des call centers - Association Française de la Relation Client

<http://www.afrc.org/pageLibre000100d4.php>

Ce "label responsabilité sociale" propose une alternative à une logique axée sur la recherche systématique d'optimisation des coûts.

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

The Green Grid

<http://www.thegreengrid.org/>

The Green Grid Association is a 501(c)6 non-profit, open industry consortium of end users, policy makers, technology providers, facility architects, and utility companies that works to improve the resource efficiency of information technology and data centers throughout the world. With more than 175 member companies around the world, The Green Grid seeks to unite global industry efforts, create a common set of metrics, and develop technical resources and educational tools to further its goals.

 **Ambiente**

ISACA - Code of Professional Ethics

<http://www.isaca.org/Certification/Code-of-Professional-Ethics/Pages/default.aspx>

ISACA is a global network of more than 100,000 members covering a variety of professional IT-related positions. ISACA sets forth a Code of Professional Ethics to guide the professional and personal conduct of members of the association and/or its certification holders.

 **Etica**

EU directive EuP (Energy using Products)

https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/sustainable-product-policy-ecodesign_en

 **Normativo**

The directive 2005/32/EC became law in the European Union on August 2005. The EuP Directive focus on the design phase to improve energy efficiency of energy using products.

 **Ambiente**

Label Energy Star

<http://www.energystar.gov/>

Energy star is a voluntary labeling program designed to identify and promote energy efficient products. It was first created as a United States government program, but Australia, Canada, Japan, New Zealand, Taiwan and the European Union have also adopted the program.

 **Ambiente**

Charte de la diversité en entreprise (French Diversity Charter)

<http://www.diversity-charter.com/>

The Diversity Charter is a written commitment that can be signed by any company, regardless of its size, that wishes to ban discrimination in the workplace and makes a decision to work towards creating diversity.

 **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**

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 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, globally 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**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/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**

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**

Fonti

1- Towards Green ICT Strategies: Assessing Policies and Programmes on ICT and the Environment

<http://www.oecd.org/internet/ieconomy/42825130.pdf>

2- 2013 Cost of Data Breach Study: Global Analysis

https://www4.symantec.com/mktginfo/whitepaper/053013_GL_NA_WP_Ponemon-2013-Cost-of-a-Data-Breach-Report_daiNA_cta72382.pdf

3- Missed Alarms and 40 Million Stolen Credit Card Numbers: How Target Blew It

<http://www.businessweek.com/articles/2014-03-13/target-missed-alarms-in-epic-hack-of-credit-card-data>

4- Millennial Workers Want Greater Flexibility, Work/Life Balance, Global Opportunities

<http://press.pwc.com/global/nextgen-global-generational-study/s/376ce2a9-1769-46f2-a228-8b97d252f660>

5- ITUC Global Poll 2012

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf

6- IT gender gap: Where are the female programmers?

<http://www.techrepublic.com/blog/software-engineer/it-gender-gap-where-are-the-female-programmers/>

7- Workplace Violence and Harassment: a European Picture

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/>

8- 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/>

9- Banking's Data Security Crisis, 2008, The Forbes.

http://www.forbes.com/2008/11/21/data-breaches-cybertheft-identity08-tech-cx_ag_1121breaches.html