



CODICE ETICO

Edizione 2013



CODICE ETICO

PREMESSA GENERALE

1. U.N.R.A.E. – *Unione Nazionale Rappresentanti Autoveicoli Esteri (d'ora in avanti U.N.R.A.E.) crede nell'agire etico quale requisito fondamentale della propria attività e presupposto basilare per il raggiungimento dei propri obiettivi.*

2. *Per questo pone il presente Codice etico (d'ora in avanti il CODICE) quale modello di riferimento comportamentale imprescindibile, che identifica i valori in cui crediamo sia come persone, sia come associazione.*

3. *Il CODICE è:*

- *la testimonianza di un operato quotidiano coerente con i principi di onestà, equità e rispetto, nonché autonomia, integrità ed eticità, che sono i valori guida di chi lavora e collabora con U.N.R.A.E.;*

- *la base dell'impegno ad attuare con trasparenza e rispettare modelli di comportamento ispirati a tali valori e a sviluppare le azioni coerenti;*

- *la garanzia per tutti gli interlocutori interni ed esterni a U.N.R.A.E. sulla tutela dei diritti attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico;*

- *lo strumento dell'U.N.R.A.E. per migliorare la sua organizzazione, così da poter assicurare lo svolgimento della sua missione e favorire la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni.*

4. *Con U.N.R.A.E. s'impegnano tutte le sue componenti e/o emanazioni, e cioè:*

- ~ *coloro che rivestono incarichi associativi;*

- ~ *coloro che rappresentano il sistema in organismi esterni;*

- ~ *gli enti controllati da U.N.R.A.E.*

5. *Tutto il Sistema dovrà essere compartecipe e coinvolto nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle relative modalità, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto non solo provoca negative conseguenze in ambito associativo, ma danneggia l'immagine dell'intera categoria e del Sistema, presso la pubblica opinione, presso il legislatore e la Pubblica amministrazione.*

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Destinatari del codice.

1. Per DESTINATARI DEL CODICE s'intendono:

- a) U.N.R.A.E. e le SOCIETA' CONTROLLATE da U.N.R.A.E.;
 - b) gli AMMINISTRATORI, il PRESIDENTE, il DIRETTORE GENERALE, i DIRIGENTI di U.N.R.A.E. e delle SOCIETA' CONTROLLATE nell'esercizio delle relative funzioni;
 - c) i COLLABORATORI di U.N.R.A.E. e delle SOCIETA' CONTROLLATE, e in particolare:
 - i. i COLLABORATORI INTERNI (Dipendenti, Personale in somministrazione lavoro e Tirocinanti) nello svolgimento delle relative mansioni;
 - ii. i COLLABORATORI ESTERNI (Fornitori, Consulenti, Appaltatori, ecc.) nello svolgimento del loro rapporto professionale con U.N.R.A.E.;
 - d) i SOCI (Soci Ordinari, Soci Aderenti e Soci Onorari di U.N.R.A.E.) nello svolgimento dell'attività sociale;
 - e) qualsiasi altro soggetto che direttamente o indirettamente svolga qualsiasi attività per U.N.R.A.E. o per conto dell'uno o dell'altro.
2. Ciascuno dei DESTINATARI è responsabile della correttezza e dell'onestà del proprio lavoro e di quello comune.

Art. 2 – Doveri comuni.

1. U.N.R.A.E., e tutti coloro che operano in nome e/o per conto di U.N.R.A.E. e comunque tutti i gli altri DESTINATARI DEL CODICE, nello svolgimento del proprio lavoro e/o dei priori incarichi, nonché nell'esercizio delle proprie funzioni:

- a) agiscono con la diligenza del mandatario;
- b) assumono le responsabilità richieste dalle specifiche mansioni;
- c) adottano un contegno conforme a correttezza, onestà e buona fede;
- d) evitano ogni discriminazione basata sull'età, sull'origine razziale ed etnica, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulla fede religiosa, sul sesso, sulla sessualità o sullo stato di salute dei suoi interlocutori.
- e) s'impegnano a non agire in contrasto con la missione di U.N.R.A.E.; a tal fine:
 - i. ispirano la propria condotta alla lealtà nei confronti di U.N.R.A.E. e alla cura costante nel favorire una buona armonia;
 - ii. si attivano per conoscere le procedure, i regolamenti e le politiche di U.N.R.A.E.;

f) sono responsabili dei beni di U.N.R.A.E. che sono loro affidati e devono utilizzarli con diligenza, evitando usi privati o impropri.

g) mantengono la riservatezza delle informazioni e dei documenti di U.N.R.A.E., rispettano la normativa vigente in materia di privacy e riservatezza dei dati, delle comunicazioni e delle conoscenze, osservano il massimo rigore nella creazione di dati e nella trasmissione d'informazioni;

h) si astengono da atti denigratori;

i) hanno il dovere di conoscere ed osservare le legge e, più in generale, l'ordinamento dell'Unione Europea, dello Stato italiano e degli Stati nei quali operano; le procedure ed i regolamenti di U.N.R.A.E.; il Codice;

j) si astengono da qualsiasi comportamento che possa integrare un comportamento rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato, comprese quelle contemplate dal D.lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 3 – U.N.R.A.E.

1. U.N.R.A.E.:

a) svolge la propria attività con professionalità e garantendo un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri COLLABORATORI;

b) osserva il principio della trasparenza e, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trasparenza e di accesso agli atti, fornisce ogni informazione pertinente sulle proprie operazioni in modo chiaro e completo;

c) si attiene strettamente ai principi di trasparenza, pari opportunità e non discriminazione nei rapporti con i SOCI, i COLLABORATORI e gli altri DESTINATARI, in tutta la sua azione ed in particolar modo nella costituzione ed esecuzione del relativo rapporto associativo, di lavoro di prestazione d'opera, ecc.; nell'attribuzione di incarichi interni ed esterni e nella definizione di compiti e mansioni; nella formazione, nella retribuzione e nella crescita professionale;

d) in attuazione dei principi di cui alla lettera precedente:

~ si rivolge a COLLABORATORI solo nei casi utili per il conseguimento degli scopi associativi;

~ seleziona i COLLABORATORI in base alle loro qualità specifiche sulla base di precisi criteri di valutazione che tengono conto sia della qualità del servizio offerto che dei requisiti morali ed etici, soggetti a periodiche verifiche di controllo;

~ opera nei processi di ricerca e selezione dei COLLABORATORI secondo criteri oggettivi e documentabili di competitività e qualità ed in linea con i principi di cui al presente CODICE, impegnandosi inoltre a trattare con correttezza gli stessi ed a garantire, in generale, il rispetto della libera concorrenza senza alcuna distorsione;

mette le prestazioni di un certo valore in concorrenza di contratto o di ordine, ovvero le sottopone al controllo regolare della loro opportunità e adeguatezza all'evolversi della concorrenza;

e) valorizza le competenze dei SOCI, dei DIRIGENTI e dei COLLABORATORI, mettendo a loro disposizione idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo;

f) considera la collaborazione e la solidarietà sociale tra tutti i destinatari un valore aggiunto e favorisce la cooperazione tra le persone coinvolte a qualsiasi titolo in un medesimo gruppo di lavoro, nel rispetto delle leggi vigenti e in conformità alle regole del presente Codice.

Art. 4 – Soci.

1. Nel far parte di U.N.R.A.E., i SOCI s'impegnano come associati:

i. a partecipare alla vita associativa;

ii. a contribuire alle scelte associative in piena integrità ed autonomia da pressioni interne ed esterne, avendo come obiettivo prioritario l'interesse dell'intera categoria e di U.N.R.A.E.;

Art. 5 - Vertici associativi.

1. La nomina è regolamentata dallo Statuto di U.N.R.A.E.

2. I nominati s'impegnano a:

~ assumere gli incarichi per spirito di servizio verso gli associati, il Sistema confederale ed il mondo esterno, senza avvalersene per vantaggi diretti o indiretti;

~ mantenere un comportamento ispirato ad autonomia e integrità ed osservante dei doveri di lealtà e del senso di responsabilità nei confronti dei SOCI e delle istituzioni, azzerando le personali opzioni politiche nel corso dell'incarico;

~ seguire le direttive associative, contribuendo al dibattito nelle sedi proprie, ma mantenendo l'unità del Sistema verso il mondo esterno;

~ fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle proprie cariche;

~ trattare gli associati con uguale dignità a prescindere dalle loro dimensioni e settori di appartenenza;

~ mantenere con le forze politiche un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza, fornendo informazioni corrette per la definizione dell'attività legislativa ed amministrativa;

~ coinvolgere effettivamente gli organi decisori di U.N.R.A.E. per una gestione partecipata ed aperta alle diverse istanze; rimettere il proprio mandato qualora per motivi

personali, professionali o oggettivi la loro permanenza possa essere dannosa all'immagine dell'imprenditoria e di U.N.R.A.E.

3. Il Consiglio d'amministrazione e gli AMMINISTRATORI svolgono in generale tutte le proprie funzioni, e in particolare quelle d'indirizzo, coordinamento e controllo, adeguandosi ai principi del CODICE.

TITOLO II - CONFLITTO D'INTERESSI

Sez. I – In generale

Art. 6 - Conflitto d'interessi

1. Vi è conflitto d'interesse:

~ quando l'interesse personale di uno dei DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b), (c), (e), ovvero quello delle persone fisiche o giuridiche cui sono legati o alla cui gestione partecipano, è in conflitto con l'interesse di U.N.R.A.E. e gli interessi o le attività personali condizionano, realmente, o apparentemente, la capacità di operare nel totale interesse di U.N.R.A.E.; e/o

~ quando un comportamento o una decisione del singolo sia potenzialmente in grado di generare un vantaggio immediato o differito per sé, i propri parenti o affini, a discapito dell'interesse di U.N.R.A.E.

Art. 7 – Evitare i conflitti d'interesse.

1. U.N.R.A.E. s'impegna ad evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interessi in conformità alle disposizioni di legge relative.

2. Deve essere rispettata la disciplina in materia di conflitti d'interesse degli organi sociali ai sensi dell'art. 2391 cod. civ.

3. il DIRETTORE GENERALE, i DIRIGENTI e i COLLABORATORI evitano situazioni di conflitto d'interessi con U.N.R.A.E. nonché situazioni di vantaggio esclusivamente personale legate all'esercizio delle proprie attività lavorative e/o svolte per conto di U.N.R.A.E.

Art. 8 – Comunicazione e provvedimenti.

1. Ogni situazione che possa generare un conflitto d'interessi o comunque pregiudicare la capacità del destinatario di prendere decisioni nel migliore interesse di U.N.R.A.E., deve essere immediatamente comunicata:

- a) dal COLLABORATORE INTERNO al DIRIGENTE;
- b) dal COLLABORATORE ESTERNO al proprio referente aziendale;

- c) dal DIRETTORE GENERALE al PRESIDENTE;
 - d) dagli AMMINISTRATORI ai soggetti di cui all'art. 2391 c.c.
2. I destinatari di tali comunicazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, ne valuteranno la sussistenza e adotteranno i provvedimenti necessari e/o quelli opportuni.

Art. 9 – Familiari.

1. Un conflitto d'interessi può sorgere quando legami di parentela possono pregiudicare la capacità di uno dei DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b), (c), (e) di prendere decisioni nel migliore interesse di U.N.R.A.E.
2. Tra i FAMILIARI sono compresi il coniuge e il convivente, nonché i parenti e gli affini fino al quarto grado.
3. Un conflitto d'interessi può sorgere anche quando i propri familiari lavorano per un fornitore, un cliente o un concorrente di U.N.R.A.E., nonché se possiedono un SIGNIFICATIVO INTERESSE FINANZIARIO nell'attività di un fornitore, cliente o concorrente di U.N.R.A.E. Esiste un SIGNIFICATIVO INTERESSE FINANZIARIO se:
 - ~ uno dei DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b), (c), (e) o un FAMILIARE possiede più dell'1% del capitale della società;
 - ~ l'investimento rappresenta più del 5% del patrimonio totale di uno dei DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b), (c), (e) o di un suo FAMILIARE.
 - ~ prima di partecipare ad attività con organizzazioni in cui un proprio FAMILIARE lavori o abbia un interesse finanziario di qualunque livello questo sia, informare la Direzione ed analizzare la situazione e fornire la documentazione necessaria in caso di approvazione.

Art. 10 – Altri conflitti.

1. 2. Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, situazioni riconducibili a tale fattispecie:
 - ~ ricoprire incarichi professionali all'esterno dell'azienda senza autorizzazione;
 - ~ svolgere attività personali durante il proprio orario di lavoro;
 - ~ utilizzare i beni aziendali per interessi propri;
 - ~ avere partecipazioni in aziende che abbiano rapporti professionali con U.N.R.A.E. senza averne data comunicazione agli organi aziendali competenti;
 - ~ eseguire lavori o servizi per aziende che abbiano rapporti professionali con U.N.R.A.E. senza averne data comunicazione agli organi aziendali competenti.
 - ~ sfruttare la propria posizione funzionale e/o delle relazioni di parentela, amicali o affettive per il raggiungimento di obiettivi in contrasto con gli interessi di U.N.R.A.E.;

- ~ instaurare rapporti lavorativi con familiari;
- ~ avere interessi finanziari in una società del settore;
- ~ usare informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi di U.N.R.A.E.

2. Un conflitto d'interessi può altresì sorgere quando uno dei DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b), (c), (e) ha vincoli costanti di frequentazione con un fornitore, un cliente o un concorrente di U.N.R.A.E. tali da far dubitare della sua autonomia rispetto alle decisioni che incidono sugli interessi dello stesso fornitore, cliente o concorrente.

Sez. II – Attività esterne e partecipazioni finanziarie

Art. 11 – Lavori retribuiti.

1. I lavori retribuiti da un ente esterno a U.N.R.A.E. non possono essere accettati se entrano in conflitto con l'interesse di quest'ultimo.
2. Salvo quanto stabilito dall'art. 14, per prevenire eventuali difficoltà, i DIRIGENTI e i COLLABORATORI che intendano svolgere un'attività professionale al di fuori dell'azienda, devono informarne preventivamente i propri superiori.

Art. 12 – Partecipazioni esterne.

1. Per tutelare lo spirito di lealtà che deve presiedere ai propri rapporti con U.N.R.A.E. e mantenere piena libertà decisionale, i DIRIGENTI ed i COLLABORATORI INTERNI s'impegnano a informare i propri superiori e l'Ufficio Risorse Umane in merito agli interessi che hanno acquisito o fatto acquisire per interposta persona e a non assumere partecipazioni finanziarie in aziende o organismi con cui U.N.R.A.E. intrattenga relazioni d'affari o si trovi in concorrenza, se non si tratti di titoli quotati in Borsa o se il la direzione interessata, preventivamente consultata attraverso i superiori e l'Ufficio Risorse Umane, non abbiano espresso il proprio consenso.
2. Non sono consentiti investimenti che possono essere causa di un conflitto d'interesse. Per i casi speciali si richiede un approfondimento con rilascio di un rapporto di revisione da parte del Collegio dei Revisori.
3. Non si deve possedere, direttamente o indirettamente, un INTERESSE FINANZIARIO di alcuna entità in una società che abbia rapporti con U.N.R.A.E. Anche un investimento nelle attività di un concorrente o di potenziali collaboratori di U.N.R.A.E. può portare ad un conflitto di interessi.
4. La nozione d'interesse o di partecipazioni finanziarie non riguarda le obbligazioni, le azioni e le quote di società quotate in borsa, il cui valore complessivo non superi 1/1000esimo di

capitale e i prodotti finanziari o di risparmio emessi dalle banche o dalle compagnie di assicurazione.

Art. 13 – Partecipazione in Consigli di amministrazione.

1. Dirigere un'altra associazione, una società o essere membro di commissioni permanenti in determinate organizzazioni, come ad esempio enti governativi, può creare un conflitto di interesse. Un conflitto d'interessi incorre sia nel caso in cui la partecipazione a consigli di amministrazione rientra nella sfera del proprio lavoro sia se non ha alcuna relazione con esso.
2. Prima di accettare una nomina in un Consiglio o in una Commissione di una qualsiasi organizzazione i cui interessi possono essere in conflitto con quelli di U.N.R.A.E., è necessario rivolgersi al diretto superiore per una verifica ad hoc. Prima di accettare una nomina per la quale è previsto un compenso, deve essere ottenuta l'approvazione di un superiore. Per ulteriori informazioni, deve essere consultata la Direzione generale.

Art. 14 – Rinvio.

1. Alle ipotesi considerate nella presente Sezione, ove ne sussistano i presupposti, si applica anche quanto stabilito dagli articoli 8 e 9 del presente CODICE.

Sez. III – Regali e favori

Art. 15 - Offrire e ricevere regali e vantaggi.

1. I DESTINATARI che cerchino di indurre un fornitore o un cliente a impegnarsi contrattualmente con U.N.R.A.E. o con un Ente controllato da questo non devono in alcun modo compiere atti di corruzione attiva o passiva.
2. In tale ottica, il DIRETTORE GENERALE, i DIRIGENTI e i COLLABORATORI INTERNI non offrono né permettono regali di alcun tipo, se non di valore inferiore ad €100 e, comunque, che abbiano valore puramente simbolico e che possano essere riconducibili ai normali rapporti di cortesia. Tali omaggi potranno essere esclusivamente ricevuti presso la sede dell' U.N.R.A.E.
3. Analogamente non chiedono né accettano, e non faranno accettare né richiedere da membri della loro famiglia o del loro entourage regali di un valore che esuli dai limiti su citati. Non si possono accettare somme di denaro, anche sotto forma di prestito, né altri vantaggi di qualsiasi tipo da enti esterni che possano eventualmente contare sull'influenza del beneficiario all'interno del Gruppo per favorire i propri interessi. In ogni caso i COLLABORATORI comunicheranno all'Ufficio Risorse Umane gli oggetti ricevuti in omaggio, la sorgente e lo

stimato valore commerciale; l'Ufficio Risorse Umane ne terrà un elenco a disposizione del DIRETTORE GENERALE e del PRESIDENTE.

Art. 16 – Comportamento da tenere in caso di offerte o dazioni.

1. In ogni caso:

a) i DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b) e (c) daranno comunicazione scritta di tutte le sollecitazioni o offerte di vantaggi particolari di cui siano stati oggetto, direttamente o indirettamente;

b) i DESTINATARI di cui all'art.1, lett. (b) e (c) che ricevano omaggi di valore superiore ai limiti precedentemente citati devono immediatamente segnalare l'episodio.

2. Alle comunicazioni di cui al primo comma si applica l'art. 8 del CODICE.

3. Il DESTINATARIO che riceva omaggi non consentiti li restituisce con una lettera che spiega adeguatamente le ragioni del rifiuto e la politica di U.N.R.A.E. in merito a tali evenienze, con copia della corrispondenza all'Ufficio Risorse Umane.

TITOLO III – REATI

Art. 17 - Lealtà nei confronti degli azionisti e utilizzo d'informazioni privilegiate.

1. I DESTINATARI che detengano occasionalmente o costantemente un'informazione privilegiata (di seguito INSIDER) sono tenuti, a prescindere dal livello di responsabilità, ad astenersi dal compiere azioni sul mercato, direttamente o per interposta persona, che abbiano per oggetto l'azione prima che tale informazione sia resa pubblica.

2. L'utilizzo a fini personali d'informazioni privilegiate riguardanti U.N.R.A.E. o terzi e di cui un DESTINATARIO sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie funzioni o in relazione ad esse, non solo è contrario all'etica professionale ma può anche costituire un grave caso di insider trading.

3. In tale situazione i beneficiari di stock-option si asterranno dal cederle, ai sensi della legge.

4. In regime corrente, i beneficiari di stock-option si atterranno esattamente alle regole di apertura e chiusura della finestra di transazione stabilite dalla Commissione Deontologica appositamente nominata dalla Direzione generale. Inoltre, è contrario allo spirito con cui vengono assegnate tali stock-option cercare di ottenere in anticipo o di garantire i vantaggi attesi dall'esercizio delle stesse.

Art. 18 – Corruzione e storni occulti.

1. I DESTINATARI non devono, direttamente o indirettamente esigere o accettare tangenti o vantaggi di qualsivoglia natura.
2. U.N.R.A.E. non deve proporre o pagare tangenti o altri vantaggi, né accettarne la richiesta.
3. Le aziende non dovranno né stornare una quota del pagamento dovuto per l'esecuzione di un contratto ai dipendenti del loro co-contraente né ricorrere ad altre pratiche (contratti di subappalto, buoni d'ordine ecc...) per effettuare pagamenti a funzionari, dipendenti parenti o soci del loro co-contraente.

TITOLO IV – PATRIMONIO

Art. 19 – Beni.

1. Per beni, s'intendono non solo i beni materiali quali edifici, impianti, macchinari veicoli attrezzature, computer e sistemi informativi, forniture di ogni tipo, ma anche i beni immateriali quali la proprietà intellettuale, i dati di qualsiasi tipo e il know-how. Sono altresì comprese le risorse informatiche e di rete, nonché i beni e/o servizi acquistati con risorse di U.N.R.A.E.

Art. 20 - Trattamento dei beni aziendali.

1. Ciascun DESTINATARIO, nel ricevere in consegna un bene aziendale, s'impegna a utilizzarlo con la diligenza del buon padre di famiglia e ad attenersi in maniera scrupolosa alle norme che ne disciplinano l'utilizzo, secondo le caratteristiche specifiche del bene.
2. Tutti i beni aziendali devono essere considerati strumenti di lavoro ed utilizzati esclusivamente a tale scopo. In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere reati, quali la pedo-pornografia, o indurre alla commissione di reati o, comunque, all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

Art. 21 – Utilizzo.

1. I beni devono essere usati:
 - ~ secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messi a disposizione;
 - ~ nel rispetto delle politiche di sicurezza di U.N.R.A.E.;
2. In nessun caso sono utilizzabili:
 - ~ per finalità contrarie o diverse da quelle di U.N.R.A.E.;

in violazione di norme imperative di legge o comunque per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume;

per inviare messaggi offensivi o minatori, o per esprimere commenti che possano offendere le persone o danneggiare l'immagine di U.N.R.A.E.;

per commettere o indurre a commettere reati (ivi compresa la pedo-pornografia), o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

3. Il presente articolo si applica anche all'account di posta elettronica eventualmente fornito da U.N.R.A.E.

Art. 22 – Tutela del patrimonio.

1. I DESTINATARI non possono appropriarsi di beni e/o servizi acquistati con risorse di U.N.R.A.E. nello svolgimento delle proprie funzioni ed hanno il dovere di contribuire a tutelare e conservare tale patrimonio nei confronti di eventi quali degrado, furti o sottrazioni, e a maggior ragione, a non sottrarli né utilizzarli a fini personali.

Art. 23 – Autovettura di U.N.R.A.E.

1. Ciascun DESTINATARIO al quale è messa a disposizione un'autovettura di U.N.R.A.E. è tenuto a farne un uso pertinente allo scopo per il quale essa è stata conferita e ad utilizzarla in conformità con il presente CODICE e nel rispetto del principio del buon padre di famiglia.

TITOLO V – LEALTÀ NEI CONFRONTI DEL GRUPPO E DEI COLLABORATORI

Art. 24 – Lealtà nei confronti di U.N.R.A.E.

1. I COLLABORATORI devono agire, in ogni circostanza, nell'interesse del Gruppo, ispirandosi alla propria lealtà nei suoi confronti e alla cura costante di favorire una buona armonia.

Art. 25 – Tutela dell'immagine di U.N.R.A.E.

1. La qualità dell'immagine istituzionale di U.N.R.A.E., nonché la reputazione della sua attività, è il presupposto della sua continuità. I DESTINATARI, consapevoli dell'importanza che esse rivestono, devono astenersi da atti denigratori.

Art. 26 – Rispetto della riservatezza.

1. I DESTINATARI possono trovarsi a detenere informazioni appartenenti ad U.N.R.A.E. e/o a enti da questo controllati che devono restare riservate, in quanto la loro divulgazione o comunicazione potrebbe arrecare danni agli interessi di U.N.R.A.E. stessa e/o di detti enti.
2. Tali informazioni includono, tra l'altro, quelle che riguardano le persone, i prodotti, gli studi, i progetti tecnici, i dati industriali, i piani commerciali e finanziari, nonché qualsiasi elemento che rientri nell'ambito della proprietà intellettuale e del know-how.
3. E' preciso dovere di ciascuno aver cura che tali informazioni non vengano diffuse all'esterno di U.N.R.A.E., né comunicate a dipendenti di U.N.R.A.E. che non siano autorizzati a venirne a conoscenza.
4. Si garantisce la riservatezza dei dati, delle comunicazioni e delle conoscenze secondo la normativa vigente.

Titolo VI – Rapporti con e tra i COLLABORATORI INTERNI

Sez. I – Tutela dei lavoratori

Art. 27 – Trasparenza, pari opportunità e non discriminazione.

1. U.N.R.A.E. s'impegna a non porre in essere alcun comportamento discriminatorio per quanto riguarda la selezione e l'assunzione del personale, l'attribuzione di compiti e mansioni, la formazione, la retribuzione e la crescita professionale.
2. Si attiene strettamente ai principi di cui all'art. 3, lett. (c) e (d), del Codice e, per l'attuazione di tali principi, seleziona i COLLABORATORI INTERNI in base alle loro qualità specifiche, avendo riguardo alle competenze ed esperienze ed all'assenza di conflitti d'interessi.

Art. 28 - Rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

1. U.N.R.A.E. tratta ogni persona in modo dignitoso e rispetta i diritti umani, ne sostiene l'osservanza ed agisce in conformità ai principi sanciti dall'Organizzazione internazionale del lavoro. Tutti i dipendenti hanno il diritto di stabilire sindacati e di nominare rappresentanti dei lavoratori.
2. I rapporti con i lavoratori sono disciplinati in osservanza alla normativa del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Art. 29 - Salute e sicurezza.

1. U.N.R.A.E. ritiene una priorità assoluta il garantire la sicurezza e la tutela della salute del personale e prende ogni misura utile a tal fine.

2. Promuove comportamenti responsabili da parte dei COLLABORATORI e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale.

U.N.R.A.E. nella gestione della salute e sicurezza s'ispira ai seguenti principi e criteri:

a) evita i rischi;

b) valuta i rischi che non possono essere evitati;

c) combatte i rischi alla fonte;

d) adegua il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione delle postazioni, delle attrezzature e dei metodi per attenuare la monotonia e la ripetitività e per ridurre gli effetti di queste sulla salute;

e) tiene conto del grado di evoluzione della tecnica;

f) sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

g) programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

h) dà la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

i) impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

Art. 30 – Professionalità.

1. U.N.R.A.E. s'impegna a:

~ mantenere all'interno della struttura organizzativa un clima idoneo alla crescita umana e professionale dei propri COLLABORATORI INTERNI;

~ rispettare la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei COLLABORATORI;

~ agire nel pieno rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale e del contratto integrativo;

~ valorizzare il personale e supportarne la formazione e lo sviluppo professionale mediante strumenti di formazione, di aggiornamento e di sviluppo per la crescita dei COLLABORATORI INTERNI;

~ favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dal dialogo e dal confronto reciproco.

Art. 31 – Solidarietà.

1. U.N.R.A.E. ritiene che la qualità dei rapporti tra i propri collaboratori sia un valore imprescindibile e considera necessario che tutto il personale si trovi ad operare all'interno di un ambiente di lavoro che permetta a tutti di esprimere in pieno le proprie potenzialità; per tale motivo si richiede a chiunque presti la propria opera all'interno di U.N.R.A.E. di:
 - ~ rispettare il lavoro altrui e agevolare l'attività di tutti gli interlocutori con cui si abbiano rapporti professionali all'interno della struttura organizzativa;
 - ~ collaborare con i colleghi allo scopo di raggiungere nel migliore dei modi gli obiettivi di U.N.R.A.E.;
 - ~ contribuire a mantenere un clima sereno all'interno dell'ambiente di lavoro;
 - ~ astenersi dal mettere in atto qualsiasi tipo di discriminazione.
2. U.N.R.A.E. ritiene prioritaria la collaborazione tra le singole Unità Organizzative, al fine di conseguire i risultati pianificati.
3. Per tale motivo, si richiede a chiunque presti la propria opera all'interno di U.N.R.A.E. di contribuire a mantenere livelli elevati di collaborazione e comunicazione tra le diverse Unità Organizzative, perseguendo lo scopo comune del successo di U.N.R.A.E., pur mantenendo le specificità dei compiti e degli obiettivi assegnati a ogni ruolo.
4. U.N.R.A.E. si adopera affinché nelle relazioni di lavoro interne non si verificino episodi di molestie o intolleranza.

Sez. II – Risorse umane

Art. 32 – COLLABORATORI INTERNI.

1. Ciascun COLLABORATORE INTERNO deve porre in essere comportamenti nel pieno rispetto della dignità, della professionalità, della salute e della sicurezza dei propri colleghi e tiene una condotta improntata a serietà, ordine e decoro. Deve prestare attenzione all'aspetto personale ed al proprio abbigliamento, sia in sede sia fuori sede, affinché siano consoni ed adeguati all'incarico ricoperto ed agli impegni di lavoro previsti. In particolare, è richiesto a ciascun COLLABORATORE di non adottare comportamenti che possano ledere l'immagine e la reputazione di U.N.R.A.E. e degli Enti da questo controllati.
2. Ciascun COLLABORATORE INTERNO:
 - ~ lavora con il massimo impegno e con professionalità;
 - ~ rispetta con lealtà ed efficienza l'orario di lavoro, che svolge con continuità (salvo il diritto alle pause, ai riposi giornalieri e settimanali ed alle ferie, secondo le modalità stabilite dall'ordinamento e dai Contratti collettivi e negli eventuali contratti integrativi) ed attesta il lavoro svolto con lealtà e veridicità nei casi e con le modalità richieste da U.N.R.A.E.;

~ s'ispira ad un modello d'efficienza non minore di quello corrispondente alla migliore prassi adottata dai Dipendenti dei SOCI di U.N.R.A.E., tenendo conto delle caratteristiche del loro rapporto con U.N.R.A.E. e dell'attività esercitata;

~ adegua la propria condotta ai principi previsti nel CODICE e alle comunicazioni dei propri DIRIGENTI e responsabili di unità organizzativa; in particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile

~ collabora con i colleghi per raggiungere risultati comuni.

4. Per quanto non espressamente disciplinato da questo Codice, i collaboratori dovranno osservare nel modo più scrupoloso i doveri previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Art. 33 – *Manager.*

1. Il DIRETTORE GENERALE, i DIRIGENTI e i Responsabili di unità organizzative adeguano la loro condotta ai principi del CODICE e pretendono il rispetto di quest'ultimo da parte di dipendenti e collaboratori.

2. Ogni DIRIGENTE:

~ rappresenta un modello professionale ed etico e anche per questo:

-lavora con il massimo impegno e con professionalità;

~ -pur non essendo soggetto a vincoli giornalieri d'orario, svolge ciascuna giornata lavorativa con continuità e dedizione, iniziandola la prima possibile, terminandola non prima del necessario e non praticando interruzioni ingiustificate;

~ -in ogni caso s'ispira ad un modello d'efficienza non minore di quello corrispondente alla migliore prassi adottata dai Dirigenti delle Aziende Associate all'U.N.R.A.E., tenendo conto delle caratteristiche del suo rapporto con U.N.R.A.E. e dell'attività esercitata;

~ è responsabile dei propri collaboratori; la relazione deve essere basata sul rispetto reciproco;

~ deve garantire supporto e un adeguato flusso di informazioni, concordare obiettivi chiari, ambiziosi e realistici e promuovere lo sviluppo professionale dei collaboratori;

~ deve in stretta conformità con il CODICE ed ha il compito di promuoverne e diffonderne i principi ed i valori presso i propri collaboratori; a tal fine vigila sul personale affidato alla sua direzione, coordinamento o controllo e adotta le misure necessarie per prevenire eventuali violazioni del Codice.

TITOLO VII – RAPPORTI ESTERNI

Sez. I – Rapporti con i fornitori

Art. 34 – Fornitori e partner.

1. Le relazioni con i fornitori di U.N.R.A.E. sono regolate dalle norme del Codice Etico e sono costantemente tenute sotto controllo da parte di U.N.R.A.E., anche sotto il profilo della corrispondenza delle prestazioni o dei beni forniti rispetto all'importo stabilito.

2. I COLLABORATORI coinvolti dovranno orientare il proprio operato nelle relazioni con i fornitori ed i partner secondo lealtà, trasparenza e onestà e comunque nel pieno rispetto dei principi di U.N.R.A.E. Tutti i COLLABORATORI sono, inoltre, obbligati a rispettare le prescrizioni delle leggi sulla concorrenza ed antitrust.

Art. 35 - Scelta del fornitore.

1. U.N.R.A.E.:

a) sceglie i propri fornitori nel rispetto dei principi di trasparenza e concorrenza, delle norme vigenti e delle procedure interne e sulla base del migliore rapporto qualità/prezzo e seleziona i propri fornitori sulla base di precisi criteri di valutazione che tengono conto sia della qualità del servizio offerto che dei requisiti morali ed etici. Ogni eventuale eccezione deve essere autorizzata e motivata;

b) opera nei processi di ricerca e selezione dei propri fornitori e partner secondo criteri oggettivi e documentabili di competitività e qualità ed in linea con i principi di cui al presente Codice;

c) utilizza opportune procedure per garantire la massima trasparenza nella selezione del fornitore e nella scelta dei beni e servizi da acquistare, prevedendo un adeguato sistema di documentazione per consentire la ricostruzione di ogni operazione;

d) non impedisce a nessun fornitore che sia in possesso dei requisiti di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

2. I principi ed i criteri di selezione dei fornitori e dei partner per il conseguimento di prestazioni di valore complessivo superiore a € 1.000,00 sono definiti nell'Allegato I.

3. U.N.R.A.E. si attende, inoltre, che i propri fornitori e partner operino nel rispetto di una concorrenza leale.

Art. 36 – Concorrenza.

4. È prevista anche la rotazione dei componenti delle commissioni di gara e la separazione tra l'attività di richiesta della fornitura e quella di stipula del contratto.

Sez. II – Rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione

Art. 37.

1. U.N.R.A.E. opera nei rapporti con le Istituzioni e con la Pubblica Amministrazione, intesi come dipendenti pubblici (pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio), interlocutori commerciali privati nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, secondo principi di correttezza e trasparenza al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti.
2. I rapporti con tali soggetti devono essere gestiti soltanto dalle Unità Organizzative, dagli Uffici e dai dipendenti a ciò delegati.
3. In ogni caso:
 - a) non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;
 - b) si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero;
 - c) si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
 - d) quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
 - e) nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
 - f) se U.N.R.A.E. utilizza un consulente o altro soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere, nel contratto che regola i rapporti tra le parti, che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente;
 - g) U.N.R.A.E. non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da altro soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse;

h) nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni: esaminare o proporre opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Sez. III – Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

Art. 38 - Attività politiche e sindacali di U.N.R.A.E.

1. U.N.R.A.E. s'impegna a mantenere una costante collaborazione con le Rappresentanze Sindacali in base a principi di correttezza e trasparenza, nell'ambito delle disposizioni legislative e di quelle contenute nel Contratto Collettivo Nazionale e pertanto:

a) in attuazione del principio di correttezza - al di fuori dei casi straordinari di necessità ed urgenza e delle altre ipotesi nelle quali tale procedura sia esclusa dall'ordinamento o da specifici accordi - s'impegna a informare le rappresentanze sindacali prima di adottare provvedimenti destinati a tutti i lavoratori o a determinati gruppi di lavoratori, acquisendo le osservazioni non vincolanti da queste eventualmente svolte;

b) in attuazione del principio di trasparenza s'impegna a pubblicare sul proprio sito tutti i provvedimenti adottati nei confronti di tutti i lavoratori o di determinati gruppi di lavoratori.

2. U.N.R.A.E. esclude di sostenere o finanziare direttamente o indirettamente soggetti, organizzazioni, eventi e iniziative che abbiano carattere esclusivo di propaganda politica o sindacale e non contribuisce al finanziamento dei partiti politici.

Art. 39 - Attività politiche e sindacali del personale.

1. I COLLABORATORI di U.N.R.A.E. che svolgano attività politiche lo fanno a titolo privato al di fuori dei luoghi di lavoro.

2. U.N.R.A.E. non contribuisce al finanziamento dei partiti politici.

Sez. IV – Conti finanziari e revisori contabili

Art. 40 - Conti finanziari e revisione contabile

1. Tutte le transazioni finanziarie saranno riportate con chiarezza ed esattezza negli opportuni libri contabili, tenuti a disposizione del Consiglio di Amministrazione dell'azienda o

eventualmente del Collegio Sindacale, nonché dei revisori contabili e della direzione della revisione dei conti.

2. Non potranno esistere né scritture extracontabili, né conti segreti, né si potranno emettere documenti che riferiscano con chiarezza ed esattezza in merito alle transazioni cui fanno riferimento.

Sez. V – Ambiente

Art. 41 – Rispettare l'ambiente

1. L'impegno di tutti i COLLABORATORI a valutare e ridurre gli impatti negativi della sua attività sull'ambiente costituisce per l'azienda una garanzia di sviluppo sostenuto. La tutela dell'ambiente è dunque, per l'azienda un principio fondamentale da applicarsi in ogni fase della sua attività e condiviso da ogni COLLABORATORE.

TITOLO VIII – ATTUAZIONE DEL CODICE

Sez. I – Conoscibilità del codice, allarme professionale e sanzioni

Art. 42 - Disponibilità del Codice Etico.

1. Il codice Etico, e le eventuali successive modifiche o integrazioni, è pubblicato nel sito internet di U.N.R.A.E. e all'interno dell'intranet aziendale; copie cartacee del Codice sono disponibili presso l'Ufficio Personale.

2. Inoltre U.N.R.A.E. svolge specifica attività di formazione e comunicazione con gli opportuni strumenti verso i destinatari del Codice e tutti gli altri soggetti che a vario titolo sono interessati potenzialmente al controllo del Codice o è interesse di U.N.R.A.E. che ne vengano informati sui contenuti.

Art. 43 – Prevenzione dei rischi (Sistema di allarme professionale).

1. I COLLABORATORI INTERNI sono vivamente sollecitati a segnalare direttamente tutte le eventuali irregolarità siano riscontrate in ogni ambito, anche oltre gli ambiti più tipicamente contabili, finanziari, bancari e di lotta alla corruzione, al DIRIGENTE ed all'Ufficio Risorse Umane.

2. A tale proposito i COLLABORATORI INTERNI che dovessero ricorrere a tale sistema possono avere la certezza che si prenderà ogni precauzione al fine di garantire che la loro identità rimanga strettamente riservata in ogni fase dell'indagine e dell'esame della situazione

in questione; pertanto non verrà comunicata a persone eventualmente interessate dalla relazione o oggetto della stessa e ciò anche qualora chiedessero di venirne a conoscenza.

3. Fatto salvo quanto precede, si precisa per ogni eventuale occorrenza che questa tutela non comprometterà il corretto svolgimento di eventuali procedimenti giudiziari, qualora si verificassero. Peraltro chiunque fornisca in buona fede informazioni in merito a un'irregolarità, non si esporrà a sanzioni disciplinari e verrà protetto da misure di ritorsione da parte di altri. Invece, chiunque fornisca informazioni in malafede potrà essere oggetto di sanzioni disciplinari e, se del caso, potrebbe essere oggetto di querela.

4. Il Comitato preposto alla gestione e alla raccolta degli allarmi professionali sarà costituito da un numero limitato di membri specializzati e si atterrà necessariamente ad un maggior obbligo di riservatezza.

5. Le persone oggetto di segnalazione o interessate da essa saranno tempestivamente informate (con riserva che vengano preliminarmente prese le necessarie misure protettive). Le stesse godranno dei diritti di informazione e tutela previsti dalla legge che consentono di accedere ai dati che le riguardano e, eventualmente, di chiederne la rettifica.

Art. 44 – Sanzioni.

1. In caso di accertate violazioni dei doveri dei DESTINATARI come illustrati in questo Codice, U.N.R.A.E. adotterà provvedimenti sanzionatori proporzionati alla gravità dei fatti, recidività della mancanza, all'intensità del dolo o al grado della colpa.

2. Alle violazioni dei doveri dei DESTINATARI si applicano le disposizioni dell'ordinamento, nonché quanto eventualmente stabilito negli accordi individuali e/o collettivi con i DESTINATARI interessati. Salvo quanto precede e nello spirito di tale disposizione, alle violazioni dei doveri dei COLLABORATORI INTERNI si applicano le norme disciplinari del CCNL di riferimento.

4. Per quanto non stabilito nei commi precedenti, i provvedimenti sanzionatori potranno essere presi:

- ~ dall'Ufficio Personale;
- ~ dal C.D. qualora si tratti di DIRIGENTI o soggetti che rivestono ruoli apicali;
- ~ dal DIRETTORE GENERALE nel caso si tratti di soggetti legati a U.N.R.A.E.

esclusivamente da rapporti contrattuali.

3. L'Ufficio Personale, l'Ufficio Legale possono esprimere il proprio parere o sollecitare l'adozione di misure sanzionatorie secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti, dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e comunque in linea con le regole aziendali.

4. La violazione delle norme del presente Codice può comportare l'irrogazione di diversi tipi di sanzioni a seconda del soggetto che le ha poste in essere: sono previsti provvedimenti che vanno dal semplice richiamo sino alla revoca del mandato per giusta causa per gli

AMMINISTRATORI, i procuratori e i sindaci e le sanzioni previste dal contratto collettivo di riferimento qualora si tratti di dipendenti.

5. Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse, comporta l'adozione di provvedimenti quali la risoluzione per giusta causa dei contratti in essere con gli stessi.