

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice Etico costituisce elemento del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal d.lgs. 231/2001

INDICE

PREMESSA.

1. DESTINATARI DEL CODICE ETICO.

2. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO.

2.1. Principi generali.

2.2. Tutela e sicurezza.

2.3. Principi di trasparenza e correttezza.

2.4. Principi di lealtà.

2.5. Antiriciclaggio.

2.6. Rapporti con e tra i dipendenti.

2.7. Divieto di partecipazione ad attività antisociali e criminali

2.8. Rapporti con i collaboratori e con i consulenti.

2.9. Rapporti con i terzi.

2.10. Rapporti con i fornitori.

2.11. Rapporti tra S.U.R.L. e FederUnacoma.

2.12. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni.

2.13. Rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo.

2.14. Rapporti con le Organizzazioni sindacali.

2.15. Rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa.

2.16. Trattamento dei dati personali.

2.17. Tutela Ambientale.

3. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI

SANZIONATORI.

3.1. Vigilanza.

3.2. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per i dipendenti.

3.3. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per dirigenti, Amministratori e Sindaci.

3.4. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per agenti, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti terzi.

4. DISPOSIZIONI FINALI.

PREMESSA.

L’Federazione Nazionale Costruttori Macchine Agricole – FederUnacoma (di seguito FederUnacoma) è un’associazione non riconosciuta aderente alla Confindustria che, escludendo nell’esplicazione delle proprie attività ogni atto avente fine di lucro, ha per scopo di rappresentare il settore industriale dei costruttori di macchine ed equipaggiamenti quali trattrici, motori agricoli, macchine agricole operatrici, macchine per il giardinaggio, macchine per il movimento terra e forestali, attrezzi e componentistica.

FederUnacoma si prefigge di studiare, patrocinare, assumere e promuovere iniziative svolgendo azioni in ogni campo di attività e specificamente in quello economico, tecnico e scientifico nell’interesse e utilità dell’industria del settore.

La missione dell’Associazione consiste, in particolare, nell’agevolare il miglioramento e l’incremento della produzione, patrocinando ogni forma di solidarietà tra i produttori nel campo tecnico ed economico e promuovendo studi, pubblicazioni, fiere, convegni, nell’analisi dei problemi concernenti l’industria del settore, dando altresì attiva ed efficiente collaborazione agli enti ed istituti preposti ad emettere disposizioni al riguardo, prestando successivamente opera di consulenza per la loro applicazione da parte degli associati, nello sviluppo di rapporti con altre associazioni ed enti nazionali, esteri e sopranazionali, per ottimizzare le rispettive conoscenze nel campo tecnico economico e scientifico, nell’assolvimento, infine, di tutti gli altri incarichi che gli associati possano affidarle nell’interesse del settore.

FederUnacoma società a responsabilità limitata unipersonale (di seguito “S.U.R.L.”) è la società, di cui FederUnacoma attualmente è socio unico, appositamente costituita per la fornitura di servizi e/o la prestazione di consulenza in Italia e all’estero con prevalenza nel settore del macchinario agricolo, cantieristico, del giardinaggio, della componentistica ed affini.

S.U.R.L., in particolare, si prefigge di organizzare eventi (quali manifestazioni fieristiche, esposizioni, partecipazioni collettive a fiere, prove dimostrative su campo, workshops, convegni di studio, conferenze, dibattiti), svolgere indagini statistiche e di mercato,

gestire presenze organizzate di rappresentanza presso enti ed istituzioni economiche, politiche, culturali e scientifiche, fornire servizi di consulenza aziendale in vari settori (tecnico, statistico, commerciale, marketing e sviluppo, distributivo, pubblicitario, organizzativo e logistico, comunicazione, finanziario, legale, fiscale, amministrativo etc.), progettare, organizzare e gestire piani di formazione ed aggiornamento professionale, partecipare a progetti di ricerca e sviluppo congiuntamente con aziende, Università e centri di ricerca, curare la redazione e la pubblicazione di quaderni, libri, riviste, preparare piani media, tenere i rapporti con gli organi di stampa.

L'attività operativa di FederUnacoma è svolta *ex contractu* dalla S.U.R.L., alla quale FederUnacoma ha inteso affidare pressoché integralmente le mansioni operative e gestionali, per quanto la S.U.R.L., che pur opera in via prevalente a favore di FederUnacoma e dei suoi associati, possa offrire servizi simili o diversi anche a soggetti terzi.

Ciò fa sì che alla comunanza di obiettivi e di *policies* tra FederUnacoma e S.U.R.L. corrisponda dunque anche una condivisione di principi e criteri comportamentali ai quali uniformare ogni azione, tanto nelle relazioni interne quanto in quelle esterne.

FederUnacoma e S.U.R.L. approfondono i migliori sforzi per la realizzazione, la valorizzazione e la condivisione di azioni finalizzate a garantire la loro reputazione ed affidabilità.

Anche in questa prospettiva hanno promosso ed attuato al loro interno e nello svolgimento della propria attività la sensibilità verso l'etica nei comportamenti e nell'attività lavorativa, considerando la correttezza nelle relazioni interne ed esterne un criterio fondamentale al quale uniformare ed ispirare ogni azione.

In occasione dell'attività di verifica della conformità del sistema organizzativo e di controllo interno alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, hanno ritenuto di procedere alla raccolta ed alla pubblicazione delle regole e dei principi etici e di comportamento che, sin dalla costituzione, improntano le relazioni verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento delle rispettive attività.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito Codice Etico), il quale si prefigge di non solo il fine di individuare con chiarezza e trasparenza i valori cui FederUnacoma e S.U.R.L si ispirano nel perseguire il proprio oggettoso sociale, ma anche di evidenziare gli strumenti e i mezzi idonei a far sì che gli stessi siano rispettati.

Si tratta di principi e valori imprescindibili per FederUnacoma e S.U.R.L che, come sino ad oggi avvenuto, da un lato ne auspicano la spontanea condivisione, adesione e diffusione, impegnandosi in primo luogo ad uniformarsi ad essi, e, dall'altro, ne esigono l'osservanza e l'applicazione da parte dei loro dipendenti, consulenti, agenti e fornitori e quanti altri entrino in qualsivoglia rapporto con la realtà associativa e societaria, prevedendo altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

Il rispetto dei principi e dei valori del presente Codice Etico, infatti, vale non solo a consentire un funzionamento corretto di FederUnacoma e di S.U.R.L, ma anche a garantire la loro reputazione e affidabilità, che rappresentano presupposti indefettibili del loro attuale successo e del loro sviluppo futuro.

L'Associazione, inoltre, come da specifica disposizione statutaria, ha adottato e fatto proprio il Codice Etico Confederale e la Carta dei Valori Associativi di Confindustria, ispirando ad essi le proprie modalità organizzative ed i propri comportamenti ed impegnandosi a garantire la loro osservanza anche da parte dei propri associati.

Il Codice Etico Confederale e la Carta dei Valori Associativi definiscono i valori che l'Associazione e i singoli Associati riconoscono, accettano e condividono, impegnandosi a tenerne conto in ogni loro comportamento professionale ed associativo, riconoscendo che la loro osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione degli Associati stessi e di FederUnacoma, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e dell'associazione.

Tali valori e principi costituiscono ad ogni effetto parte integrante del presente Codice Etico.

Il Codice Etico costituisce la base su cui poggia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001, e ne è parte integrante e il cui presidio è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e

di controllo.

1. DESTINATARI DEL CODICE ETICO.

Il presente Codice Etico è vincolante per gli Amministratori e per i dipendenti di FederUnacoma e di S.U.R.L e per tutti coloro che cooperano con tali enti per il conseguimento dei rispettivi obiettivi e finalità sulla base di un rapporto contrattuale anche temporaneo.

I membri del Consiglio Direttivo e del Comitato di Presidenza di FederUnacoma, nonché del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo di S.U.R.L, nell'operare le proprie scelte, nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili a perseguire l'oggetto sociale e ad accrescere i valori patrimoniali e gestionali degli enti, il rendimento per i soci, il benessere economico e sociale per i dipendenti e per la collettività nonché in qualsiasi azione, decisione o azione relativa alla gestione degli enti, devono ispirarsi ai principi del presente Codice Etico.

I dirigenti, nel dare attuazione alle linee di politica societaria indicate dagli Amministratori e nell'espletamento dei concreti compiti di direzione loro assegnati, devono parimenti ispirarsi ai medesimi principi sia con riguardo all'attività rivolta all'interno, sia con riguardo a quella indirizzata all'esterno, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per gli altri dipendenti e collaboratori.

Gli agenti, i consulenti esterni, i collaboratori non subordinati e tutti i soggetti che intrattengono rapporti continuativi, ancorché di durata temporanea, con FederUnacoma e con S.U.R.L sono tenuti ugualmente a conformare le proprie condotte ai principi e alle norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico e a non assumere iniziative in contrasto con il medesimo Codice.

Tutti i soggetti sopra indicati, che nel prosieguo vengono definiti "destinatari", sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico ed ogni suo aggiornamento.

Dunque, il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i dipendenti della Società ovvero di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali. Pertanto, FederUnacoma e S.U.R.L si impegnano a richiedere che i principi di questo Codice Etico siano osservati anche da tutti coloro (es. società partecipate o collegate, partner, clienti, fornitori, professionisti ed altre tipologie di soggetti esterni) con i quali esse entrano in contatto

in relazione al conseguimento dei propri obiettivi

In particolare, i destinatari del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento della Associazione e/o della Società, e non quali precetti rivolti direttamente ai destinatari medesimi. Al fine di garantire una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, FederUnacoma e S.U.R.L si impegnano a divulgare il presente Codice presso tutti i loro destinatari, sia mediante apposite attività di informazione con cadenza periodica, sia attraverso l'adozione di specifiche procedure finalizzate ad assicurarne la conoscenza a quanti entrino in qualsivoglia rapporto contrattuale con essi.

2. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO.

2.1. Principi generali.

FederUnacoma e S.U.R.L, nello svolgimento della propria attività, si ispirano ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiedono l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività.

FederUnacoma e S.U.R.L conducono la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale.

Comune principio imprescindibile è il rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui FederUnacoma e S.U.R.L operano.

Ogni Amministratore, dirigente, dipendente, collaboratore e, in generale, ogni destinatario del presente Codice Etico deve impegnarsi al rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui FederUnacoma e S.U.R.L operano.

Tale obbligo si estende anche a tutti i consulenti, fornitori, clienti, ed a chiunque abbia rapporti con i due enti, i quali non inizieranno o proseguiranno alcun rapporto con chi non intenda uniformarsi a tale principio o comunque di fatto non vi si uniformi.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico, al Codice Etico Confederale, alla Carta dei

Valori Associativi o alle normative e procedure interne, posto in essere dagli organi di governo associativo e/o societario, dalla direzione aziendale e, in generale, da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse associativo e/o societario, può considerarsi giustificato e comporta comunque l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Dipendenti e collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e delle normative vigenti, anche di carattere regolamentare, nonché dei comportamenti conseguenti, impegnandosi personalmente ed individualmente a curare il proprio aggiornamento sul punto, fermo restando l'obbligo dei due enti, nei casi dubbi o controversi, di fornire indicazioni, mediante adeguata informativa, sulle regole comportamentali da adottare.

FederUnacoma e S.U.R.L si impegnano ad assicurare adeguata attività di formazione e costante sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al presente Codice Etico.

FederUnacoma e S.U.R.L considerano di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei loro dipendenti, collaboratori e consulenti secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, anche al fine di fornire ai soggetti con i quali si trovino ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività prestazioni di elevato livello qualitativo tali da favorire il miglior perseguimento degli obiettivi associativi e/o societari e garantire la reputazione ed il buon nome degli enti.

Il perseguimento degli obiettivi associativi e/o societari avviene nella consapevolezza della responsabilità etico-sociale implicata dalla conduzione degli affari e delle attività e nel rispetto dei diritti e dei legittimi interessi della collettività in cui FederUnacoma e S.U.R.L operano e dei soggetti (individui, gruppi, associazioni, istituzioni) che risultano coinvolti nella loro attività.

A tal fine FederUnacoma e S.U.R.L intendono perseguire le proprie finalità contemperando nel modo migliore gli interessi coinvolti nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale, italiano ed estero, in cui operano e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e affidabilità, criteri ispiratori cui deve informarsi tutta la loro attività.

FederUnacoma e S.U.R.L considerano la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, anche in quanto

patrimoniocomune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

FederUnacoma e S.U.R.L, nel contatto con i terzi, improntano i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla correttezza ed alla chiarezza.

FederUnacoma e S.U.R.L considerano l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, beni primari ed essenziali da tutelare, e si impegnano a comportarsi con giustizia ed equità nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone la crescita professionale e promuovendo il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

Non sono tollerate richieste, pressioni o minacce volte ad ottenere comportamenti contrari alle leggi, ai regolamenti e a tutte le altre disposizioni normative di carattere cogente in vigore o alle convinzioni morali, religiose e politiche dei singoli soggetti.

FederUnacoma e S.U.R.L rifuggono da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute e di integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche. Attività e comportamenti dei loro Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni devono, analogamente, rifuggire da qualsiasi genere di discriminazione.

FederUnacoma e S.U.R.L si pongono altresì come obiettivo strategico quello di operare costantemente per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, conseguentemente promuovendo presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei detticiprincipi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondentialle disposizioni legislative vigenti e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della sicurezza e della salute.

FederUnacoma e S.U.R.L riconoscono nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa tecnica ad essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione deilavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente che consentano la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti presso le loro strutture.

2.2. Tutela e sicurezza.

FederUnacoma e S.U.R.L si impegnano a porre in essere ogni misura volta a garantire la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni ed a promuovere, a tal fine, la piena conoscenza, coscienza e consapevolezza dei rischi connessi allo svolgimento dei compiti, delle funzioni e delle mansioni di ciascuno.

Nel quadro del riconoscimento del valore prioritario della salute e dell'integrità fisica della collettività, FederUnacoma e S.U.R.L si impegnano a svolgere la propria attività in modo ecocompatibile e nel pieno rispetto delle vigenti normative di tutela ambientale e di tutela della salute pubblica.

FederUnacoma e S.U.R.L, nell'assumere decisioni, nell'effettuare scelte e nella loro attuazione concreta, si attengono ai seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Ogni dipendente deve osservare le disposizioni legislative finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza propria, dei componenti l'organigramma, dei collaboratori esterni e dei lavoratori delle società esterne presenti presso le proprie sedi.

Nei confronti dei terzi saranno predisposte specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal codice civile, stabiliranno, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

Ogni dirigente o preposto deve:

- assicurare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate;
- mantenere un comportamento mirato al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere, verso i propri collaboratori, i principi enunciati nel Codice Etico;

- vigilare sul corretto comportamento dei propri collaboratori;
- farsi promotore di interventi sia tecnici che gestionali, finalizzati al miglioramento delle condizioni dell'ambiente lavorativo.

Ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto anomalie e mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le pericolosità riscontrate conseguenti all'impiego delle sostanze pericolose;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto situazioni di pericolo di cui viene a conoscenza;
- nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di

consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;

- evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- evitare di compiere di propria iniziativa, operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dal datore di lavoro riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma ed impegnandosi ad osservarne i rapporti gerarchici;
- impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione, gli interventi di formazione attuati dagli enti;
- astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa FederUnacoma e S.U.R.L mettono a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti all'utilizzo conforme all' destinazione d'uso.

L'utilizzo delle dotazioni deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dal datore di lavoro.

È vietato l'utilizzo delle dotazioni per scopi personali o diversi da quelli assegnati.

2.3. Principi di trasparenza e correttezza.

FederUnacoma e S.U.R.L garantiscono a tutti i soggetti in qualsivoglia modo interessati alla sua attività un'informazione chiara, precisa, puntuale e trasparente in ordine alla propria situazione economico - finanziaria e al proprio andamento: tale

informazione è fornita dalle funzioni all'uopo preposte. A tal fine Amministratori, dirigenti e dipendenti interessati si impegnano a fornire dati veritieri ed esaustivi.

Tutte le operazioni effettuate in nome, per conto e nell'interesse di FederUnacoma e/o di S.U.R.L sono adeguatamente registrate in modo tale da consentire sempre la ricostruzione del processo decisionale loro sottostante e l'individuazione dei soggetti che vi hanno concorso nonché di coloro i quali hanno effettuato le registrazioni stesse, al fine di effettuare gli opportuni controlli in ordine alla liceità, coerenza e congruità dell'operazione stessa.

FederUnacoma e S.U.R.L osservano le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione associativa e societaria, i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

I destinatari del presente Codice, per quanto di loro competenza e ragione, sono tenuti ad agire con trasparenza nei confronti dei soggetti incaricati della revisione contabile e dei Sindaci e a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

La FederUnacoma e S.U.R.L consapevoli dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza dell'informativa contabile e della comunicazione finanziaria (bilanci, relazioni periodiche, ecc.) e cura che il proprio sistema amministrativo-contabile sia affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno degli Enti. FederUnacoma e S.U.R.L e tutti coloro che svolgono attività in tali ambiti, compresi collaboratori e consulenti esterni, si impegnano a rispettare tutte le normative in materia societaria, amministrativa, finanziaria, fiscale e tributaria applicabili e le procedure contabili e finanziarie per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, al fine di contrastare i fenomeni di riciclaggio, auto riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza, nonché la commissione dei reati tributari di cui al D.lgs. 74/2000. Ogni operazione deve basarsi su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. Tutte le scritture contabili che

costituiscono la base per la redazione dei bilanci devono essere redatte in modo chiaro, veritiero e corretto e conservate con cura dalle strutture aziendali preposte alla loro redazione.

Al pari, nella gestione della contabilità, la FederUnacoma e S.U.R.L e tutti coloro che svolgono attività in tali ambiti, compresi collaboratori e consulenti esterni, si impegnano a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, curando con particolare attenzione la predisposizione del bilancio e degli altri documenti contabili, nel rispetto dei principi di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

In ogni caso FederUnacoma e S.U.R.L ribadiscono l'assoluto divieto di esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria, in modo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione.

Tutte le informazioni e i dati in possesso di FederUnacoma e di S.U.R.L sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla tutela della Privacy (Regolamento UE 679/2016 e d.lgs. 196/2003 e s.m.i.) ed è fatto assoluto divieto ad Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti, e collaboratori esterni di utilizzare e trattare informazioni e dati legittimamente detenuti e trattati dagli enti per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite e autorizzate.

Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni hanno il dovere di astenersi da qualsiasi processo decisionale che riguardi situazioni in cui gli stessi risultino interessati in modo diretto o anche solo indiretto.

2.4. Principi di lealtà.

È fatto divieto ad Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni di utilizzare informazioni o notizie acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative per FederUnacoma e per S.U.R.L a vantaggio proprio o di terzi.

L'attività di Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni deve essere finalizzata esclusivamente al perseguimento degli interessi di FederUnacoma e di S.U.R.L.

Il rapporto di FederUnacoma e di S.U.R.L con i propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e

collaboratori esterni è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca, garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico.

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse degli Enti; essi, quindi, devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella Società, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta. Qualora un dipendente si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi deve segnalarla tempestivamente al proprio superiore, che, secondo le modalità previste, provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi.

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun dono, omaggio o altra forma di beneficio non direttamente riconducibile ad ordinarie relazioni di cortesia, da soggetti che siano direttamente o indirettamente interessati a qualsivoglia aspetto della vita aziendale: l'eventuale ricezione di bene o altra utilità riconducibile alla presente fattispecie dovrà essere immediatamente seguita dalla restituzione al mittente del bene o dell'altra utilità con obbligo di informare dei fatti l'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

Di fronte a domande estorsive o corruttive il personale ha l'obbligo di rifiutare ogni compromesso e di astenersi da esborsi in denaro o altre prestazioni. È fatto obbligo, invece, di informare immediatamente i propri responsabili e/o l'Organismo di Vigilanza.

2.5. Antiriciclaggio.

FederUnacoma e S.U.R.L curano che la propria attività economica e finanziaria non divenga strumento per favorire, neppure potenzialmente, attività illecite ed organizzazioni criminali e

terroristiche ed applica sempre la normativa antiriciclaggio. Gli Enti procedono quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. Gli Enti curano altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio di favorire il ricevimento o la sostituzione o l'impiego di denaro o beni derivanti da attività criminali.

2.6. Rapporti con e tra i dipendenti

Fermo quanto sopra previsto, FederUnacoma e S.U.R.L. provvedono alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i destinatari.

FederUnacoma e S.U.R.L. richiedono che i propri dipendenti conoscano ed osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'organo esercente funzioni di "Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico" ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza da parte di colleghi, collaboratori e consulenti.

FederUnacoma e S.U.R.L. considereranno infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori.

Le segnalazioni di comportamenti asseritamente lesivi delle norme dettate dal Codice Etico potranno essere effettuate, oralmente o in forma scritta, direttamente all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

Ai soggetti che provvederanno a segnalare asserite violazioni di disposizioni del presente Codice Etico è garantita la massima riservatezza, compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza dei fatti denunciati e, in ogni caso, la non sottoposizione ad azioni e/o comportamenti vessatori o discriminatori, diretti o indiretti, ad opera dei destinatari del presente Codice Etico.

FederUnacoma e S.U.R.L pongono la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considerano il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno degli enti.

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.

2.7. Divieto di partecipazione ad attività antisociali e criminali

Agli Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni di FederUnacoma e di S.U.R.L. viene fatto divieto di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali, che minacciano la società o la vita dei cittadini. In particolare, è fatto esplicito divieto a tutto il personale di porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'art. 24-ter e 25-quater del D.Lgs 231/01 (delitti di criminalità organizzata e reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico). Fornire direttamente o indirettamente fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo o delitti di criminalità organizzata. Promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono (i) il compimento di atti di violenza in particolar modo con fini di eversione dell'ordine democratico, (ii) la riduzione, il mantenimento in schiavitù, la tratta di persone, l'acquisto e l'alienazione di schiavi e (iii) la violazione delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs 286/1998.

2.8. Rapporti con i collaboratori e con i consulenti.

FederUnacoma e S.U.R.L procedono all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, nel rispetto delle procedure interne per l'individuazione e la gestione dei

rapporti con i soggetti esterni.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali, prevedendo apposite clausole in tal senso nei contratti stipulati.

Ogni dipendente che venga a conoscenza di un comportamento di collaboratori e/o consulenti che appaia contrario ai Principi etici del presente codice dovrà essere segnalato al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

2.9. Rapporti con i terzi

FederUnacoma e S.U.R.L, nel contatto con i terzi, improntano i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla disponibilità, alla professionalità, alla serietà, alla correttezza, alla chiarezza, alla imparzialità, alla trasparenza, attenendosi scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico ed alle procedure interne ed altrettanto richiedendo ai propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori, i quali sono tenuti a evitare qualunque situazione di conflitto di interessi, rifuggendo altresì da arbitrarie e ingiustificate discriminazioni.

2.10. Rapporti con i fornitori.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi FederUnacoma e S.U.R.L operano nel rispetto della normativa e dei principi del presente Codice e delle procedure interne adottate.

I rapporti con i fornitori sono improntati a garantire il massimo vantaggio competitivo per FederUnacoma e per S.U.R.L, nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta la loro attività.

Gli addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) con i medesimi e prontamente segnalando al datore di lavoro l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

In particolare, tutti i dipendenti della Società, in relazione alle

proprie mansioni, devono:

operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;

– applicare le condizioni contrattualmente previste; in particolare il compenso deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non possono essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale;

– mantenere un dialogo franco e aperto con i collaboratori esterni, in linea con le buone consuetudini commerciali;

– richiedere agli altri soggetti esterni che collaborano con la Società di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti, quando previsto dai protocolli, l'obbligazione espressa di attenervisi;

– segnalare tempestivamente al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento del fornitore che collabora con la Società che appaia contrario ai Principi Etici del presente Codice.

2.11. Rapporti tra S.U.R.L e FederUnacoma.

S.U.R.L impronta la gestione dei rapporti con il socio unico FederUnacoma al rispetto dei criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza, nella consapevolezza della comunanza di obiettivi e della condivisione di principi e criteri comportamentali ai quali uniformare ogni azione, tanto nelle reciproche relazioni interne quanto in quelle esterne.

2.12. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni.

FederUnacoma e S.U.R.L nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione (o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico), nonché con le Pubbliche Istituzioni con le quali mantengono costanti contatti per lo svolgimento delle proprie attività e per il perseguimento degli obiettivi associativi e sociali, adottano la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

Per Pubblica Amministrazione e per Pubbliche Istituzioni si intendono tutte le autorità, enti, istituti, istituzioni, di ogni ordine e grado, di rilievo pubblicistico appartenenti a qualsivoglia ordinamento, sia nazionale che internazionale, ivi compreso quello comunitario.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti di qualsiasi genere con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione FederUnacoma e S.U.R.L, e per conto di questa Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, non devono assolutamente cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Il dipendente, il collaboratore o il consulente che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

Sono vietati, in quanto considerati atti di corruzione, l'offerta o la promessa illecita, diretta o indiretta, di doni, denaro, favori o utilità fatti direttamente da FederUnacoma o da S.U.R.L o da loro Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, nonché da persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

È severamente vietato offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore che non sia di modico valore per ottenere un trattamento più favorevole a beneficio di FederUnacoma o di S.U.R.L in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi e consuetudini locali e purché ciò non si traduca in una ricerca di favori con mezzi illeciti.

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.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una procedura di gara pubblica i destinatari del presente Codice dovranno operare nel rispetto delle norme vigenti e della corretta pratica commerciale.

Tali principi e direttive comportamentali sono applicabili anche a tutti quei soggetti esterni all'organigramma associativo e/o societario che tuttavia, in nome e per conto di FederUnacoma e/o di S.U.R.L, operino, in forza di uno specifico incarico anche di durata temporanea, nei confronti di qualsivoglia Pubblica Amministrazione.

Inoltre, FederUnacoma e S.U.R.L non si faranno rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti che possano versare in situazione di conflitto di interessi, i quali comunque, laddove incaricati, dovranno immediatamente comunicare a FederUnacoma e/o a S.U.R.L, nel caso in cui queste non ne siano a conoscenza o comunque l'abbiano ignorate, le specifiche circostanze idonee anche solo potenzialmente a dare luogo a conflitto di interessi.

Nel corso di una trattativa, richiesta, rapporto commerciale, assunzione di impegni ed esecuzione di rapporti con la Pubblica Amministrazione è severamente vietato intraprendere, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione, effettiva o anche soltanto potenziale, commessa da FederUnacoma e/o da S.U.R.L o da loro Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni deve essere tempestivamente segnalata all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

FederUnacoma e S.U.R.L possono contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici solo ed esclusivamente nel rispetto delle normative vigenti.

2.13. Rapporti con le Autorità di vigilanza e di

controllo.

FederUnacoma e S.U.R.L improntano i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione, nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

È fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni delle citate Autorità.

2.14. Rapporti con le Organizzazioni sindacali.

FederUnacoma e S.U.R.L non erogano contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e improntano le relazioni con le medesime a principi di correttezza e di collaborazione.

2.15. Rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa.

FederUnacoma e S.U.R.L si rivolgono agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione da loro definita; deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale; deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza.

2.16. Trattamento dei dati personali.

FederUnacoma e di S.U.R.L trattano i dati personali che pervengono loro nel rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati personali (Regolamento UE 679/2016 e d.lgs. 196/2003 e s.m.i.) secondo i principi di correttezza, liceità e trasparenza.

È fatto assoluto divieto ad Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti, e collaboratori esterni di utilizzare dati e trattare informazioni legittimamente detenuti e trattati dagli enti per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite e autorizzate.

2.17. Tutela Ambientale.

FederUnacoma e S.U.R.L prestano particolare attenzione alla tutela ambientale, a tal riguardo al fine di minimizzare l'impatto che l'attività delle medesime hanno sull'ambiente. Pertanto, tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto pieno e sostanziale delle prescrizioni legislative in materia ambientale. In tale ottica, devono valutare le conseguenze ambientali di ogni scelta compiuta nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia in relazione al consumo di risorse e alla generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati alla propria attività (impatti diretti), sia ad attività e comportamenti che non controlla direttamente, in quanto posti in essere da soggetti terzi con i quali si relaziona, clienti e fornitori (impatti indiretti). In virtù di quanto sopra i dipendenti sono tenuti al rispetto dei protocolli interni in materia (es. la raccolta differenziata per i rifiuti: carta, plastica, vetro, alluminio).

3. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI.

3.1. Vigilanza.

Allo scopo di assicurare una effettiva e piena applicazione del Codice FederUnacoma e S.U.R.L procederanno alla nomina di due autonomi Organismi di Vigilanza per, tra l'altro, l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' cui spettano i seguenti compiti:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico e assicurarne la divulgazione sia all'interno, sia all'esterno degli enti;
- assicurare l'aggiornamento dei contenuti del Codice Etico in conformità alle esigenze indotte dall'evoluzione della struttura e degli obiettivi e degli strumenti utilizzati per il loro conseguimento;
- individuare strumenti e procedure finalizzati a ridurre il rischio di violazioni del Codice Etico;
- controllare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati mediante verifiche dirette;
- ricevere segnalazioni, interne ed esterne, in ordine a situazioni di mancato rispetto del Codice Etico e svolgere i necessari accertamenti al riguardo;

- istruire i procedimenti disciplinari volti a sanzionare le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico;
- presentare relazione periodica al Consiglio Direttivo di Presidenza di FederUnacoma ed al Consiglio di Amministrazione della S.U.R.L sullo stato dell’attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall’organo esercente le funzioni di ‘Organismo di vigilanza per l’attuazione e l’aggiornamento del Codice Etico’ sono considerate riservate e non possono essere divulgate, salvi i casi previsti dalla normativa vigente.

3.2. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per i dipendenti.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle procedure interne ad opera dei dipendenti costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro. La loro violazione dà luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell’art. 2106 c.c. in conformità a quanto previsto, anche per la tipologia delle sanzioni, dal Regolamento per il personale di Confindustria vigente al momento del fatto e secondo le procedure di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro è lo strumento complementare per la gestione dell’attività dell’azienda.

Il contenuto del Contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà essere applicato nelle varie situazioni aziendali previste nel contratto.

In particolare, i provvedimenti disciplinari saranno applicati seguendo le modalità previste nel Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

3.3. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per dirigenti, Amministratori e Sindaci.

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne e del Codice Etico, FederUnacoma o S.U.R.L, per quanto di loro competenza e ragione, valuteranno i fatti ed i comportamenti ed assumeranno le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto conto che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c.

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli Amministratori, dei Sindaci e dei Revisori di FederUnacoma e S.U.R.L, l'organo esercente le funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' informerà il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Direttivo, il Collegio Sindacale ed il Collegio dei Revisori di FederUnacoma e S.U.R.L i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni assunte dagli Amministratori con l'accettazione dell'incarico. La violazione delle dette disposizioni potrà essere posta a fondamento di un'azione di responsabilità avverso l'Amministratore che se ne sia reso responsabile secondo le vigenti disposizioni normative in materia.

3.4. Procedimento sanzionatorio e sanzioni per agenti, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti terzi.

Ogni comportamento posto in essere da agenti, consulenti, collaboratori esterni ed altri soggetti terzi che comunque operino, in forza di rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, nell'interesse di FederUnacoma e/o di S.U.R.L che sia in contrasto ed in violazione delle previsioni del Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a FederUnacoma e/o a S.U.R.L., anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le

obbligazioni contrattuali assunte e la loro violazione potrà comportare, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

4. DISPOSIZIONI FINALI.

Il presente Codice Etico, che rappresenta la formalizzazione delle modalità di comportamento e dei principi etici che già caratterizzano lo svolgimento delle attività di FederUnacoma e di S.U.R.L, viene adottato con delibera del Consiglio Direttivo di FederUnacoma e del Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L, che sono altresì competenti ad apportare ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento su indicazione dell'organo esercente le funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' ovvero su iniziativa di ciascun membro del Consiglio Direttivo di FederUnacoma e del Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L.