

CODICE ETICO

di

E.B.E.R. – ENTE BILATERALE EMILIA ROMAGNA

(ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001)

Approvato dal Consiglio Direttivo del 15 dicembre 2022

CODICE ETICO

Sommario

- 1 Premessa
- 2 EBER e la sua missione
- 3 Obiettivi e ambito di applicazione del codice etico
- 4 Principi generali
 - 4.1 Legalità
 - 4.2 Trasparenza, correttezza ed equità
 - 4.3 Valore delle risorse umane
 - 4.4 Cultura del rischio
 - 4.5 Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - 4.6 Tutela della privacy e sicurezza informatica
 - 4.7 Conflitto d'interessi
 - 4.8 Operazioni, transazioni e gestione documentale
 - 4.9 Gestione delle attività amministrative
- 5 Relazioni con le parti interessate
 - 5.1 Rapporti interni
 - 5.2 Pubblica Amministrazione
 - 5.3 Fornitori
 - 5.4 Attività di promozione e rapporti con organi di informazione e mass media
 - 5.5 Risorse umane
- 6 Il ruolo di garanzia
 - 6.1 L'Organismo di Vigilanza
 - 6.2 Diffusione e formazione sul codice etico
 - 6.3 Sistema sanzionatorio

1 Premessa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n 231 (di seguito anche Decreto), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica” ha introdotto il principio della responsabilità degli Enti, a seguito dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti, dalle figure c.d. apicali, dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza e da tutti coloro che, anche di fatto, siano in grado di impegnare l'Ente.

Il decreto prevede, tra le altre condizioni, che il Codice Etico collocato all'interno di un effettivo modello organizzativo di gestione e controllo, possa assumere una forza scriminante e di protezione a beneficio dell'Organizzazione, che rimarrebbe al riparo dall'applicazione delle sanzioni previste.

EBER ha ritenuto opportuno definire e formalizzare il presente Codice Etico che è parte integrante del Modello organizzativo adottato, come riconferma delle regole, dei valori e dei principi guida già adottati ed a cui si riconosce valore positivo.

La creazione e diffusione dei valori, infatti, non può essere disgiunta da un effettivo rispetto dei principi fondamentali quali la correttezza professionale, l'indipendenza, la trasparenza, l'integrità personale e l'effettiva tutela della salute nell'ambiente di lavoro.

2 EBER e la sua missione

EBER è una Associazione senza fini di lucro, più precisamente è un Ente Bilaterale costituito dalle Associazioni datoriali dell'Artigianato in Emilia Romagna e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

EBER nasce nel 1991, con l'obiettivo di sviluppare le relazioni sindacali, in base al principio della bilateralità.

In particolare EBER gestisce fondi derivanti da accordi o intese interconfederali, intercategoriale o categoriale, promuove la formazione professionale e imprenditoriale, cura e produce studi, osservatori e ricerche e altre attività nell'interesse dei soci.

EBER conta attualmente 14 persone tra dipendenti e personale distaccato; ha una sede centrale e si avvale delle unità locali sparse sul territorio regionale gestite da EBER S.r.l.

L'Ente nasce con gli obiettivi di:

- sviluppare le relazioni sindacali attraverso la cultura della bilateralità;
- gestire i Fondi istituiti in base ad accordi o intese;
- promuovere la formazione professionale e imprenditoriale;
- produrre studi, osservatori e ricerche;
- valorizzare le risorse umane.

3 Obiettivi e ambito di applicazione del codice etico

In linea con il quadro d'azione delineato dall'Unione Europea, EBER è interessato a sviluppare ed applicare tutte le iniziative che concorrono a promuovere una consapevole responsabilità sociale dell'impresa.

In tal senso EBER ha scelto di impegnarsi ad adottare comportamenti responsabili sul piano dei rapporti interni con i dipendenti, nella tutela del patrimonio associativo e della tutela e della sicurezza dei luoghi di lavoro, della tutela ambientale oltre che norme etiche nei rapporti con i terzi, con particolare riguardo ed attenzione ai rapporti con quanti si rivolgono alla sua struttura.

Il Consiglio Direttivo, consapevole che l'etica nei comportamenti costituisce valore e condizione di successo per ogni organizzazione e che principi quali l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità rappresentano la base fondamentale di tutte le attività che caratterizzano la sua *mission*, definisce le linee guida a cui dovranno essere improntati i comportamenti nelle relazioni interne e nei rapporti con l'esterno.

Per questi motivi EBER, nella consapevolezza dell'importanza degli interessi coinvolti nell'attività che svolge, adotta il presente codice come carta dei diritti e dei doveri morali, in un'ottica di "responsabilità sociale", cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutto il personale dipendente e i collaboratori (Organi sociali e propri membri, dipendenti, consulenti, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione dello scopo sociale.

In tale prospettiva, il presente codice è pertanto una riconferma delle regole e dei principi - guida da sempre adottati, che intende con ciò rafforzare il clima di fiducia e di positiva collaborazione con tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati al comune sviluppo e diffusione dei valori di EBER.

EBER considera il presente Codice Etico strumento di regolamentazione e di disciplina della propria attività.

Ciascun dipendente e collaboratore, indipendentemente dalla posizione o dallo status, nonché i componenti degli Organi sociali, è responsabile delle proprie azioni nel rispetto del presente codice, delle politiche di EBER e della legge.

Tutti i rapporti, di qualsiasi natura, con EBER implicano il riconoscimento dei valori espressi nel presente codice. Ciò comporta per tutti i soggetti interessati, tra l'altro, l'astensione da qualsiasi comportamento che possa nuocere all'immagine ed all'interesse comune.

Nei rapporti e nelle relazioni esterne EBER richiede che i soggetti terzi agiscano nei suoi confronti con un'analoga condotta etica. Il personale è tenuto a non avviare o mantenere alcun rapporto con soggetti terzi i quali evidenzino l'intenzione di non osservare tale condotta.

La violazione delle norme del presente codice lede il rapporto di fiducia instaurato e potrà portare all'attivazione di azioni legali oltre che all'adozione di provvedimenti nei confronti dei destinatari in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali, con ogni conseguente responsabilità personale.

L'approvazione del Codice Etico avviene nell'ambito dell'adozione da parte di EBER del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui il presente codice è parte integrante.

A tal fine EBER si impegna a far conoscere i principi contenuti nel presente codice.

4 Principi generali

Le azioni, i rapporti, le transazioni, la gestione delle risorse umane ed i comportamenti svolti nell'esercizio delle competenze e delle funzioni assegnate devono essere improntati al rispetto dei seguenti principi etici.

4.1 Legalità

EBER si impegna a condurre e far condurre la propria attività nel rispetto ed applicazione della legge reprimendo la corruzione, le forme di riciclaggio e ogni pratica illegale, con particolare attenzione ed impegno alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa dell'Organizzazione ex D. Lgs. 231/01.

I componenti degli organi di governo di EBER ed in generale i dipendenti ed i collaboratori, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice Etico ed i protocolli e regolamenti interni.

Il perseguimento, ancorché non esclusivo, di un interesse di EBER non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.

4.2 Trasparenza, correttezza ed equità

In tutti i rapporti EBER segue e richiede il rispetto dei principi di massima trasparenza e correttezza, onestà, obbiettività ed equità.

L'imparzialità di trattamento è un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione interna ed esterna, pertanto si respinge, contrasta e sanziona ogni discriminazione con riguardo all'età, al sesso, alle attitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose di tutti i suoi interlocutori, nonché ogni indebita interferenza con tale principio.

Tutta l'organizzazione nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, deve attenersi al principio di imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni che non siano basate su valutazioni tecnico-professionali.

4.3 Valore delle risorse umane

EBER considera l'individuo, i suoi valori ed i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

Le risorse umane sono riconosciute come elemento irrinunciabile e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

In particolare EBER censura ogni comportamento offensivo, ivi compresa ogni forma di vessazione psicologica e fisica. Ne fanno parte anche i comportamenti riconducibili alla categoria delle c.d. "molestie sessuali", intendendo come tali: la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali nonché l'offerta di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un rifiuto esplicito o ragionevolmente evidente, che, in relazione alla specifica circostanza, abbia la capacità di turbare la serenità dell'individuo che ne è destinatario. EBER censura inoltre ogni comportamento che possa essere considerato lesivo della sensibilità degli altri quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il prestare servizio sotto gli effetti dell'abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto, nonché consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso dell'attività lavorativa.

4.4 Cultura del rischio

EBER intende far crescere nei propri dipendenti una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività, diffondendo la percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.

4.5 Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

È garantito il massimo impegno a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro e ad operare per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tal fine, la struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori soluzioni delle migliori modalità e tempistiche di lavoro.

4.6 Tutela della privacy e sicurezza informatica

EBER assicura e garantisce il pieno rispetto delle norme poste a tutela della privacy a livello nazionale ed europeo, adottando ed attuando idonee procedure ed efficaci strumenti di gestione. E' stato altresì designato un D.P.O. esterno, al fine di garantire la corretta applicazione della normativa e l'attuazione di un modello privacy virtuoso.

Per quanto concerne le misure a tutela della sicurezza dei sistemi informativi aziendali (comprendendo questa definizione sia dispositivi hardware e software, nonché i dati con essi trattati), EBER adotta specifici protocolli di prevenzione e controllo del tutto in linea con quanto previsto dalla normativa cogente (es. L.48/2008 e s.m.i., D. Lgs. 196/2003 novellato e Reg. UE 2016/679 GDPR), nonché dalle più diffuse best-practices di riferimento. E' stato inoltre adottato un Regolamento interno sull'utilizzo dei sistemi informatici, internet e posta elettronica, onde sensibilizzare e mantenere alto il livello di sicurezza nell'utilizzo quotidiano delle tecnologie informatiche e nel trattamento dei dati.

4.7 Conflitto d'interessi

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui chiunque legato a EBER (sia questi un dipendente a qualsiasi livello gerarchico, o componente di organi sociali) a causa di interessi o attività personali, possa agire non in conformità con le prescrizioni etiche e/o venga condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse dell'Organizzazione stessa.

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con EBER devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse, in ogni caso è fatto obbligo ai dipendenti ed ai collaboratori, di informare l'Organismo di Vigilanza e Controllo circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

4.8 Operazioni, transazioni e gestione documentale

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, autorizzata, registrata, verificabile e coerente con le prescrizioni di EBER. In qualunque momento dovrà essere possibile risalire all'iter di decisione, autorizzazione e successivo svolgimento della operazione/transazione.

Ogni operazione/transazione deve essere correlata da un adeguato supporto documentale che ne consenta di individuare le caratteristiche di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per "adeguato supporto documentale" si intende una documentazione che sia leggibile, facilmente identificabile e rintracciabile.

Nella redazione dei documenti, il personale è tenuto a seguire i principi di accuratezza, onestà, obiettività, trasparenza. In particolare, le registrazioni contabili non devono riportare voci false e fondi, proprietà o transazioni occultati o non registrati. Tutti i libri contabili ed i documenti finanziari devono essere conformi alle disposizioni di legge ed ai principi di contabilità comunemente accettati.

4.9 Gestione delle attività amministrative

EBER si impegna ad osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili.

Nell'attività di contabilizzazione si provvede a conservare la documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione e la tracciabilità delle valutazioni, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione riducendo la probabilità di violazioni o errori interpretativi.

In altri termini, ogni operazione deve essere, oltre che correttamente registrata: autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

5 Relazioni con le parti interessate

5.1 Rapporti interni

EBER si impegna a mantenere la massima correttezza, trasparenza, imparzialità ed equità nei rapporti interni.

EBER si adopera al fine di

- impedire che qualsiasi componente l'organizzazione possa agire in maniera tale da influenzare il comportamento di organi o uffici al fine di trarne un vantaggio personale, ancorché esclusivo;
- garantire che tutte le informazioni fornite a qualsiasi titolo alla P.A. siano veritiere, trasparenti e complete;

- assicurare che tutto il personale impegnato nella formazione del bilancio svolga i propri compiti e controlli accuratamente i dati elaborati, segnali eventuali situazioni di conflitto di interesse, e fornisca informazioni veritiere, chiare e corrette;
- scoraggiare atteggiamenti o favorire pratiche, sotto qualsiasi forma, che possano indurre a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- garantire il costante controllo sulle attività di predisposizione e gestione dei Fondi e sulle attività connesse.

5.2 Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, si richiede il rispetto rigoroso della normativa comunitaria, nazionale e organizzativa applicabile. Non è ammessa alcuna forma di comportamento illegale, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, tentativi di corruzione, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato.

La gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio, possono essere esercitati esclusivamente da soggetti autorizzati ed improntati al rispetto dei principi del presente Codice.

Nei rapporti con la P.A. i destinatari del presente Codice non possono, direttamente o indirettamente (tramite terzi soggetti) offrire regali, doni, denaro, pagamenti, omaggi a vario titolo sia di natura materiale che immateriale.

Nel caso in cui EBER sia parte in procedimenti contenziosi in sede civile, penale od amministrativa, anche di natura stragiudiziale, gli organi sociali, i dipendenti e i professionisti incaricati non dovranno in alcun modo adottare comportamenti che possano indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della stessa. È assolutamente contrario ai principi riconosciuti tenere atteggiamenti o favorire pratiche, sotto qualsiasi forma, che possano indurre a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

EBER esige, inoltre, che gli organi sociali ed i loro componenti, dipendenti, consulenti, collaboratori e quanti agiscano in nome e per conto dello stesso, operino con la massima disponibilità e trasparenza nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli legittimamente autorizzati dalle competenti Autorità.

È fatto obbligo a coloro che eventualmente dovessero essere soggetti, per fatti connessi al rapporto di lavoro ed anche a titolo personale ad indagini o ispezioni o che dovessero ricevere mandati di comparizione, e/o coloro ai quali venissero notificati altri provvedimenti giudiziari, di informare l'OdV.

5.3 Fornitori

EBER impronta i propri processi di acquisto alla ricerca della più elevata efficienza salvaguardando lealtà ed imparzialità nei confronti dei propri fornitori selezionati, ricercandone la massima collaborazione e fiducia a garanzia della qualità e del livello del servizio richiesto.

I collaboratori a qualunque titolo ed i consulenti sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente codice etico, le normative interne e le istruzioni e prescrizioni impartite al personale.

I soggetti tenuti ad agire in nome o per conto di EBER nello svolgimento degli incarichi professionali nell'interesse o a vantaggio dello stesso sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al presente codice.

I compensi e/o le somme comunque corrisposte ai collaboratori o fornitori nell'espletamento delle prestazioni devono essere ragionevoli e proporzionate all'attività svolta, sia tenuto conto delle condizioni di mercato sia delle caratteristiche specifiche della prestazione eseguita.

In nessun caso saranno ammesse pressioni indebite da parte dei fornitori e/o soggetti terzi.

5.4 Attività di promozione e rapporti con organi di informazione e mass media

Qualunque comunicazione da parte di EBER verso l'ambiente esterno deve essere veritiera, chiara, trasparente, non strumentale, conforme alle politiche ed ai programmi dell'organizzazione.

In ogni caso, la comunicazione è soggetta ai vincoli di rispetto della tutela dei dati personali e può essere divulgata solo dalle figure espressamente autorizzate.

Nelle sue attività di comunicazione in campagne promozionali e altro EBER si impegna a rispettare e tutelare la normativa in materia di diritto d'autore.

5.5 Risorse umane

EBER considera le risorse umane un patrimonio strategico ed indispensabile per la diffusione dell'etica e della qualità, intesa principalmente come perseguimento della soddisfazione del cliente.

Per ogni destinatario, quindi, il rispetto delle norme del codice costituisce obbligo contrattuale.

Per tutelare ed accrescere il patrimonio umano EBER è impegnato:

- alla definizione di ruoli, deleghe, responsabilità e disponibilità di informazioni tali da consentire a tutto il personale di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse dell'organizzazione;
- a far sì che tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee e decorose per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee e decorose devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza;
- a collegare i riconoscimenti economici, oltre che ai risultati quantitativi, anche all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme del presente codice;
- a programmare e sviluppare la crescita professionale ed una coscienza etica e della responsabilità sociale dell'impresa attraverso adeguata formazione.

6 Il ruolo di garanzia

6.1 L'Organismo di Vigilanza

La vigilanza sull'osservanza e il rispetto delle norme etiche è demandata in via ordinaria all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

All'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- promuovere iniziative, attraverso piani di comunicazione e formazione, atte a diffondere la conoscenza del codice etico e dei suoi principi fondamentali;
- coordinare la revisione, la modifica e la integrazione del codice e delle sue eventuali procedure attuative perché si mantengano sempre conformi alle leggi vigenti;
- fornire pareri vincolanti nella interpretazione, valutazione, attuazione delle prescrizioni del presente codice, al fine di renderlo lo strumento di riferimento del corretto comportamento da tenere all'interno dell'organizzazione;
- attivare le funzioni competenti, a seguito di violazioni del codice e di comportamenti anomali in ogni modo rilevati, mediante segnalazioni e rapporti affinché assumano i necessari provvedimenti correttivi;
- garantire la tutela dei soggetti segnalanti;
- assicurare, salvi gli obblighi di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- relazionare annualmente al Consiglio Direttivo in merito allo stato di attuazione del codice etico, sulle iniziative assunte e sull'efficacia dei provvedimenti correttivi assunti.

6.2 Diffusione e formazione sul codice etico

EBER si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del codice etico mediante:

- distribuzione a tutti il personale e a tutti i membri degli Organi sociali;
- divulgazione dei principi, valori e norme comportamentali ai soggetti terzi che hanno rapporti con l'organizzazione;
- messa a disposizione di qualunque altro interlocutore.

Nei contratti con i terzi, è inoltre prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del codice etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale nell'ipotesi di violazione.

6.3 Sistema sanzionatorio

Il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice, obbliga, senza alcuna eccezione, tutti i dipendenti (indipendentemente dalla posizione o dallo status), i collaboratori, nonché quanti intrattengono rapporti con EBER (Organi sociali e propri membri, dipendenti, consulenti, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione dello scopo sociale.

Il rispetto dei principi e delle norme di comportamento, rientra tra gli obblighi assunti dal personale all'atto della costituzione del rapporto di lavoro.

Il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice costituisce obbligo contrattuale anche per tutti i soggetti che intrattengono rapporti commerciali con EBER (consulenti, partner e fornitori).

Le misure sanzionatorie previste per l'inosservanza dei principi etici e i criteri generali per la loro irrogazione sono regolati da specifico capitolo del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui si ricorda che il presente codice etico è parte integrante.