

CODICE ETICO

CONFEDERPER

approvato dal Consiglio generale in data 05/05/2017

Introduzione

Confederper intende attuare le attività predicate nel proprio statuto conformandosi al pieno ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza.

Gli Amministratori, i Dipendenti e tutti i Collaboratori, quali destinatari del presente Codice Etico, nell'espletamento delle proprie funzioni, devono attenersi ai principi sopra indicati perché essi costituiscono strumento di garanzia e di affidabilità.

Tutti coloro (fornitori, prestatori di servizi, consulenti, ecc.) che a vario titolo collaborano con la Confederazione, sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico.

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi e linee guida che sono pensate per ispirare le attività aziendali ed orientare il comportamento non solo dei suoi stretti collaboratori, ma anche di tutti coloro con i quali la Confederazione entra in contatto nel corso della sua attività, con l'obiettivo di far sì che all'efficienza e alla serietà della medesima si accompagni anche una condotta etica. L'identità etica impegna se stessa e le sue componenti: le Associazioni provinciali e regionali; gli associati; i dirigenti, anche pensionati, che rivestono incarichi associativi; i dipendenti; i rappresentanti in organismi esterni ad adottare modelli di comportamento ispirati all'autonomia, integrità, eticità, all'interesse generale del sistema confederale, e volti a garantire il rispetto della legge all'interno sia della stessa Confederazione che delle singole entità ad essa associate. L'intero codice etico deve essere adottato, recepito ed attuato da tutti gli enti e società di emanazione o affiliati a Confederper, con autonome delibere.

Questo codice di comportamento etico è distribuito e divulgato a tutti (futuri dipendenti) i collaboratori, partners etc. ed integra il rispetto delle norme civili e penali cui tutti gli individui sono tenuti, ivi compresi gli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Ai fini di una concreta ed efficiente conoscenza dello stesso, la confederazione organizza apposite sessioni formative, documentate con apposita verbalizzazione e sottoscrizione dei presenti, in cui uno o più soggetti esperti in materia curano la divulgazione e la agevole comprensione del Codice

Comportamento nella gestione della Confederazione

Gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori tutti devono astenersi dal fare o promettere a terzi, in qualunque caso e pur se soggetti a illecite pressioni, dazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Confederazione; essi non possono neppure accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi degli amministratori nei rapporti con la Confederazione.

L'Amministratore, il Dipendente o il Collaboratore che ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte dazioni, ne deve informare immediatamente il Consiglio e sospendere ogni rapporto in attesa di specifiche istruzioni.

Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di modico valore quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e/o istituzionali e non siano espressamente vietati.

La redazione dei documenti amministrativi e contabili rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti, anche di natura Comunitaria, oltre ad adottare le prassi ed i principi contabili più avanzati, rappresentando fedelmente i fatti di gestione secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza nel rispetto delle procedure interne.

La Confederazione applica le condizioni necessarie per garantire una trasparente registrazione contabile, le quali sono: veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni.

Per garantire ciò, la documentazione dei fatti deve essere:

- riportata in contabilità a supporto della registrazione,
- completa, chiara, veritiera, accurata e valida,
- conservata tutta agli atti, per ogni opportuna verifica, per il periodo prescritto dalla legge.

Le registrazioni e le valutazioni di voci ed elementi economici e patrimoniali si basano su criteri ragionevoli e prudenziali.

Pagamenti/incassi

La confederazione non effettua pagamenti e versamenti e non svolge attività (movimentazioni) finanziarie che non siano improntate ai principi di assoluta tracciabilità e trasparenza.

Di norma i pagamenti, debitamente autorizzati, sono eseguiti sollecitamente, alle scadenze convenute, direttamente ai destinatari previsti e non in contanti, salvo contingenze o specifici impedimenti idonei a giustificare un dilazionamento ovvero, nei casi limite, una eccezione all'adempimento ai sensi dell'art. 1460 c.c., ovvero, ancora, fatte salve circostanze, vicende endo ed etero confederali che possano costituire, comunque in ossequio ai principi della prudenza e della buona fede, mai della discrezionalità in sé considerata, una deroga al principio del pagamento sollecito e alla scadenza convenuta.

Gli incassi, anche in contante, sono registrati quotidianamente con garanzia di riporto dei flussi e quadratura dei conti.

Consociati

Gli associati si impegnano:

- a mantenere un atteggiamento rispettoso della libera concorrenza e dei diritti dei consociati tutti;
- a considerare la tutela dell'ambiente e la prevenzione di ogni forma di inquinamento con impegno costante.
- a partecipare alla vita associativa;
- a contribuire alle scelte associative in piena autonomia da pressioni interne ed esterne, avendo come obiettivo prioritario l'interesse dell'intera categoria e della Confederazione;
- a non aderire ad Organizzazioni, che perseguono obiettivi confliggenti con quelli della Confederazione ovvero siano portatrici di interessi contrapposti a quelli tutelati dalla stessa; in ogni caso, a comunicare all'Associazione di appartenenza le adesioni ad altre Organizzazioni;
- a rispettare le delibere e gli orientamenti che la Confederazione, ai diversi livelli e ambiti associativi, prende nelle diverse materie e ad esprimere le proprie personali opinioni preventivamente nelle sedi preposte al dibattito interno, evitando di partecipare ad incontri e riunioni tendenti a preconstituire orientamenti degli organi, salvaguardando l'autonomia ed il rispetto della correttezza del rapporto anche con chi esprime posizioni diverse;

- ad informare tempestivamente la Confederazione di ogni situazione suscettibile di modificare il proprio rapporto con altri consociati e/o con la Confederazione, chiedendone il necessario ed adeguato supporto;
- a mantenere rapporti ispirati a correttezza ed integrità con la Pubblica Amministrazione, i partiti politici e con tutte le istituzioni della vita sociale;
- a tutelare la reputazione e l'immagine della Confederazione e dei suoi dirigenti in ogni sede in cui venga messa in discussione.

Amministratori/affidatari di incarichi

I soggetti ai quali vengono affidati incarichi o cariche Confederali, a pena di decadenza dall'incarico che sarà deliberata dal Consiglio, devono esprimere, anche per fatti concludenti, una sostanziale aderenza ai valori ed ai principi del presente codice etico; ciascuno di essi non deve aver subito condanne per reati dolosi contro la pubblica fede, il patrimonio, contro lo Stato o l'Unione Europea, né di avere procedimenti penali in corso per tali reati, né procedure concorsuali.

In ogni caso, i soggetti ai quali vengono affidati incarichi o cariche devono:

- assumere gli incarichi per spirito di servizio verso gli associati, il Sistema confederale ed il mondo esterno, senza avvalersene per vantaggi diretti o indiretti;
- rispettare puntualmente tutte le disposizioni e/o procedure e/o protocolli previsti dalla Confederazione.
- mantenere un comportamento ispirato ad autonomia, integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- segnalare immediatamente al Consiglio ogni e qualsiasi situazione che possa porre costituire situazione di conflitto di interessi, di qualunque natura o causa;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle proprie cariche;
- trattare gli associati con uguale dignità;
- mantenere con le forze politiche un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza, fornendo informazioni corrette per la definizione dell'attività legislativa ed amministrativa;
- rimettere il proprio mandato qualora per motivi personali, professionali o oggettivi la loro permanenza possa essere dannosa all'immagine della confederazione;

Rapporti tra Confederazione e associati

La Confederazione considera obiettivo primario la creazione di valore per i propri associati.

La violazione delle norme e la trasgressione dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza nel proprio operato è fortemente condannata.

Confederper divulgherà ai propri iscritti ogni informazione utile e necessaria al perseguimento degli obiettivi comuni, in particolare tenuto conto del suo ruolo di intermediazione con l'INPS e l'Agenzia delle entrate.

Rapporti con i terzi, PP.UU. e P.A.

I rapporti con clienti, fornitori, collaboratori esterni, partners, competitors, mezzi di comunicazione, PP.UU. e P.A. dovranno essere improntati a lealtà e correttezza, nella tutela degli interessi aziendali.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente e coerente con le politiche della Confederazione e con le attività che effettivamente essa persegue.

I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione in genere sono riservati al Presidente. Parimenti al Presidente o a persona da questi espressamente incaricata competono i rapporti con le istituzioni pubbliche o con le autorità. Questi soggetti apicali riferiscono solamente di questioni di cui hanno piena e fondata cognizione, comunque conforme al vero e senza faziosità.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e/o di regolamento.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti summenzionati sono riservate esclusivamente al Presidente.

Rapporti con NON Profit, Organizzazioni politiche e altre organizzazioni sindacali

La confederazione non eroga contributi diretti o indiretti a enti non profit, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, salvo apposite delibere autorizzative e per le motivazioni in esse indicate.

Tutela della dignità, della salute e della sicurezza dei lavoratori - Tutela dell'ambiente

Le risorse costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa. La professionalità e la dedizione dei collaboratori sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi istituzionali

Confederper è impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri collaboratori.

Eventuali assunzioni saranno formalizzate solo in caso di effettiva necessità e previa adozione delle specifiche precauzioni (tra cui la meritocrazia) appositamente predisposte nell'ambito di protocolli e procedure aziendali sussunte nell'ambito del proprio modello di gestione e organizzazione.

Diffusione Codice Etico

La diffusione del Codice Etico avverrà mediante pubblicazione dello stesso sul sito internet della Confederazione

Nei contratti stipulati sarà inserita una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del presente Codice Etico, e sarà del seguente tenore: *“Codice Etico: il presente contratto è integrato dalle norme del Codice Etico ConfederperA (pubblicato sul sito internet all'indirizzo <http://www.confederper.it/>), la cui violazione potrà comportare anche la risoluzione del presente contratto”*

SINTESI del CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Regola 1

Nessun obiettivo può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

Regola 2

La responsabilità della conformità alle norme giuridiche deve essere chiaramente assegnata, nell'ambito Confederale a persone competenti e identificate.

Regola 3

Qualsiasi violazione di norme giuridiche, cui possa conseguire qualsiasi rischio di coinvolgimento della Confederazione, deve essere immediatamente interrotta e comunicata al Consiglio all'indirizzo Via Nizza 11, Roma.

Tutti devono attenersi alla meticoloso rispetto delle procedure adottate.

Regola 4

La confederazione istituisce al proprio interno un formale sistema di autorizzazioni e approvazioni per l'assunzione di decisioni di gestione operativa, di investimento e finanziaria e di esternalizzazione della volontà.

La confederazione, in ragione della maggiore o minore complessità organizzativa, terrà debito conto del principio della separazione delle funzioni quale elemento chiave per l'efficacia dei controlli sulle operazioni compiute.

Tutte le azioni e attività effettuate dalla confederazione o per suo conto devono essere, in un regime di riservatezza,

- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti,**
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti,**
- basate su informazioni corrette e complete.**

Regola 5

Tutti i collaboratori devono evitare ogni situazione che possa generare conflitto con gli interessi con la confederazione.

Ogni situazione in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al Consiglio.

Regola 6

La confederazione si ispira, nei rapporti istituzionali ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e apertura al mercato.

La confederazione intende contrastare la violazione della pubblica fede e pertanto si deve intendere vietata

--- la produzione di documentazione falsa o fuorviante che possa indurre in errore la PA o i PP.UU.

--- l'adozione di condotte (commissive e/o omissive) corruttive o concussive ovvero che possano ingenerare il malaffare o ipotesi di maladministration secondo i principi ispiratori delle leggi anticorruzione (cfr L. 190/2012)

--- l'attuazione di condotte che possano costituire presupposto di riciclaggio, autoriciclaggio o ricettazione;

--- assumere condotte che possano favorire l'associazionismo mafioso;

Regola 7

I rapporti con enti governativi o loro imprese, pubbliche autorità, istituzioni pubbliche, italiane ed estere, organizzazioni pubbliche internazionali e con i loro funzionari (o soggetti che agiscono per loro conto) sono ispirati a principi di correttezza, lealtà e trasparenza, nella rigorosa osservanza delle leggi in vigore.

Pagamenti a terzi per influenzare atti di pubblici uffici, favori illegittimi, promesse o sollecitazioni anche indirette di vantaggi personali, pratiche di corruzione o condotte collusive, di qualsiasi natura e in qualsiasi forma, sono rigorosamente proibiti.

Omaggi e atti di cortesia sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati all'acquisizione impropria di vantaggi per sé o per altri.

Regola 8

I rapporti con movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, in Italia e all'estero, e con i loro funzionari, agenti o candidati sono ispirati a principi etici di correttezza e rispetto delle leggi.

Regola 9

I collaboratori esterni sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (fisici e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Non è ammessa l'istituzione di fondi extra-contabili.

Regola 10

L'informazione contabile deve essere fondata su principi di trasparenza, vale a dire su verità e completezza dell'informazione di base e delle successive registrazioni.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto, volta a consentire:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ciascuna operazione deve riflettere quanto evidenziato nella documentazione di supporto.

Regola 11

La Confederazione favorisce lo sviluppo dell'anticorruzione, adeguandosi ad ogni iniziativa che possa dirsi *compliance* alle direttive o determinazioni dell'ANAC. Ogni ipotesi di incompatibilità o conflitto di interessi deve essere segnalato, con garanzia di riservatezza per il denunciante, al Consiglio che si impegna a verificare il fondamento dei fatti e all'adozione di provvedimenti sanzionatori o disciplinari. In tale ambito la Confederazione favorirà:

- la promozione e l'applicazione di specifici modelli organizzativi e di gestione, partecipando con le unità competenti alla loro definizione, allo scopo di ridurre il rischio di violazioni di norme giuridiche;
- promuovere la conoscenza delle norme e delle procedure all'interno dell'ente e presso i collaboratori esterni, mediante attività formative e di aggiornamento;
- vigilare sulla corretta applicazione delle norme giuridiche, del Codice e dei modelli organizzativi, informando i competenti organi aziendali circa i risultati delle verifiche, per l'adozione di opportune misure;
- verificare l'idoneità dei modelli organizzativi specifici a prevenire la violazione di norme, curandone l'eventuale aggiornamento, attraverso un organismo di vigilanza rilevante ex art. 6 del D.L.vo n. 231/2001.

Regola 12

Le attività Confederali possono richiedere l'acquisizione, la conservazione, il trattamento e la comunicazione di notizie, documenti e dati attinenti negoziazioni, procedure amministrative e giudiziarie, operazioni finanziarie, dati personali, etc.: dati che, per previsioni normative o accordi negoziali, non possono essere divulgati.

tutti sono tenuti ad assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione delle proprie mansioni svolte nell'interesse della Confederazione.

Regola 13

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate è soggetto alle condizioni dei contratti di licenza e delle norme giuridiche in vigore.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici è responsabile della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo di tutti i dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Regola 14

La violazione delle norme contenute o richiamate nel presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Confederazione; in conseguenza di ciò, essa potrà tutelarsi con gli strumenti più opportuni, anche in sede disciplinare.

Violazioni del Codice Etico – Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale del contenuto dei rapporti degli associati e dei destinatari, a qualunque titolo costituiti (mandato elettivo, rapporto di subordinazione; consulenza ed altro).

La violazione dei doveri e degli obblighi derivanti dal presente codice etico comporta l'applicazione delle procedura sanzionatoria che segue le specifiche dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

Qualunque associato può segnalare al competente organo associativo la violazione delle norme del presente codice etico da parte di un associato, ovvero di un dirigente o di un dipendente. L'organo valuta la segnalazione e ove lo ritenga, chiede al Consiglio l'applicazione di una sanzione, proporzionata alla gravità rilevanza e pregiudizio subito dalla Confederazione in relazione al fatto contestato.

Prima di richiedere l'applicazione della sanzione, l'organo competente è comunque tenuto a contestare il fatto all'interessato, ponendolo nelle condizioni di esporre compiutamente le proprie ragioni difensive.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

In relazione alla gravità dei comportamenti tenuti dai singoli associati, dai dirigenti o dei membri degli organi confederali, in violazione dello Statuto e del presente Codice espone alle seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- sospensione dal rapporto associativo;
- sospensione dall'incarico confederale o dall'organo di appartenenza;
- decadenza dagli organi;
- espulsione.

Nei casi giudicati più gravi la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo o la decadenza dall'organo, se membro di esso.

In particolare, le sanzioni saranno comminate nel rispetto dell'art. 7 L. 300/70, nonché di ogni altra norma di legge e di contratto applicabile in relazione alla fattispecie realizzata, alla gravità del fatto ed alla natura del singolo rapporto di lavoro.

Si specifica che:

ai lavoratori subordinati potranno essere applicate le seguenti sanzioni: rimprovero verbale o scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso, licenziamento senza preavviso.

nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento imputabile ed importante, ai sensi degli articoli 1453 e 1455 Codice Civile.