

CODICE ETICO

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. I VALORI.....	3
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	4
4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	5
4.2 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta.....	5
4.3 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta.....	7
5. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI	8
6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI E CONSUMATORI	9
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEL MERCATO	10
8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE.....	10
9. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI.....	11
10. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITA' DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA.....	12
11. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	12
12. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE	13
13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA'DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	13
14. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI.....	15
15. DISPOSIZIONI FINALI	16

1. PREMESSA

"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."

Il Codice rappresenta, le misure che Unionplus S.r.l. intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne all'azienda da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la Unionplus S.r.l., non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Unionplus S.r.l. - predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza dello stesso.

2. I VALORI

Legalità

Unionplus S.r.l. opera nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti nel territorio in cui svolge la propria attività lavorativa, del presente Codice Etico e delle norme interne aziendali.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di Unionplus S.r.l.

Integrità

Unionplus S.r.l. è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

Riservatezza

I destinatari del Codice Etico si impegnano a trattare ogni informazione acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa come riservata e, pertanto, a non diffonderla, se non nei limiti dell'uso necessario per l'esecuzione dell'attività. In ogni caso le informazioni ottenute non potranno essere impiegate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla Legge o provocatorie di danni ai diritti, al patrimonio ed agli obiettivi di Unionplus S.r.l.

Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro

Unionplus S.r.l. si impegna ad agire in maniera attenta e scrupolosa nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché a garantirne la corretta applicazione all'interno dell'azienda.

A tal fine, Unionplus S.r.l. si impegna a diffondere una cultura della sicurezza attraverso lo sviluppo di una maggiore consapevolezza dei rischi e mediante la promozione di condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti della società.

Qualità e rintracciabilità dei prodotti

Unionplus S.r.l. persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Unionplus S.r.l. assicura l'immissione nel mercato di prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità organolettica, nonché la massima tracciabilità dei prodotti stessi.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Unionplus S.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per Unionplus S.r.l. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti dei Paesi in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice Etico ed i regolamenti interni. Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Unionplus S.r.l. può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Pertanto Unionplus S.r.l. non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

Pari opportunità

Unionplus S.r.l. è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su razza, colore della pelle, sesso, paese di origine, età, credo religioso, stato civile, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, condizione militare o di reduce di guerra, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore, come vietato dalla legge in vigore.

Questa politica viene adottata per tutti gli aspetti dell'occupazione presso Unionplus S.r.l. inclusi selezione, assunzione, training, avanzamento di carriera e licenziamento.

Concorrenza Leale

Unionplus S.r.l. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Qualità dei servizi e dei prodotti

Unionplus S.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. La qualità dei prodotti è il risultato di un costante lavoro di ricerca e aggiornamento sempre e comunque nel rispetto della tradizione.

Tutela dei consumatori

Unionplus S.r.l. imposta la sua attività nel pieno rispetto dei consumatori, impegnandosi ad assicurare la tracciabilità, la qualità e la sicurezza dei prodotti posti in vendita e a garantirne la veridicità delle informazioni in conformità a quanto previsto dalla Legge.

Lavoro minorile

Unionplus S.r.l. si oppone allo sfruttamento dei minori. È inammissibile per Unionplus S.r.l. lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi a riguardo autorizza Unionplus S.r.l. ad interrompere le relazioni commerciali.

4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

4.2 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta

I Dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, e di astenersi da comportamenti contrari ad esse, e di collaborare riferendo al Responsabile di cui fanno parte, tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art 2104 del c.c.

Tutela della persona

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile che procederà

ad accertare l'effettiva violazione del Codice Etico. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate al profilo professionale e psicoattitudinale richiesto, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Formalizzazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro nel rispetto delle modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Unionplus S.r.l. rifiuta qualunque forma di lavoro irregolare.

Formazione del Personale

All'atto dell'assunzione e durante il primo periodo di inserimento aziendale, ogni dipendente riceve un'accurata formazione ed informazione in ordine alle proprie mansioni, ai presidi di sicurezza ed igiene sul lavoro, alla tutela dell'ambiente, ai principi ed i valori aziendali, alle norme di comportamento del Codice e dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo.

È compito di ogni responsabile aziendale utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti.

A tal fine Unionplus S.r.l. mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

Tutela della privacy

Unionplus S.r.l. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione. In particolare, la società fornisce, al momento dell'assunzione, un'informativa, completa ed aggiornata, scritta con linguaggio semplice e chiaro. È in ogni caso esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro

Nell'ambito della propria attività Unionplus S.r.l. si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, adottando tutte le misure previste a tal fine dalla legge.

4.3 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico, dalle normative aziendali e dalle norme nazionali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese (art. 2014 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro e art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà). Il mancato rispetto del dovere di agire con diligenza e del dovere di fedeltà nei confronti di Unionplus S.r.l. può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c.

Il dipendente dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di Unionplus S.r.l., la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine della società.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

Tutte le operazioni e transazioni devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure aziendali e devono essere assoggettabili a verifica.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti devono agevolare in maniera positiva, sia sul posto di lavoro che fuori, le attività commerciali della società. A tal fine, le trattative commerciali non devono essere mai influenzate – neanche in apparenza – da interessi personali.

In particolare, e solo a titolo esemplificativo, durante il periodo di impiego presso Unionplus S.r.l., i dipendenti non devono mai, né direttamente né indirettamente:

- lavorare per, essere associati con, fornire servizi o materiali di qualsiasi genere a, oppure ricevere compensi da un qualunque concorrente dell'azienda;
- avere interessi finanziari in uno qualunque dei clienti, potenziali clienti, concorrenti, fornitori o venditori dell'azienda.

In generale tutti i collaboratori di Unionplus S.r.l. sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni (art. 2105 c.c. – Obblighi di fedeltà).

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a contattare gli Amministratori al fine di verificare insieme ad essi la sussistenza o meno di tale situazione.

Utilizzo dei sistemi informatici e altri strumenti aziendali

I beni aziendali, ed in particolare gli strumenti di comunicazione, apparecchi telefonici e PC, nonché i mezzi di trasporto di Unionplus S.r.l., sono assegnati al personale esclusivamente per la realizzazione dell'attività lavorativa, con le modalità indicate dalla società; non possono essere utilizzati dai dipendenti per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati con la medesima diligenza di un bene proprio.

Tutte le apparecchiature informatiche nonché i PC, fissi o mobili, i relativi programmi e/o le applicazioni, sono strumenti di lavoro, pertanto:

- vanno custoditi in modo adeguato;
- possono essere utilizzati solo per fini professionali in relazione alle mansioni assegnate e non anche per scopi personali né, tanto meno, illeciti;
- non è consentita la memorizzazione di file o documenti di natura illecita, oltraggiosa o discriminatoria, o in dispregio delle norme sul diritto d'autore.

5. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

Scelta del fornitore

La scelta del fornitore si basa esclusivamente su criteri di merito, affidabilità, garanzia e condizioni economiche eque.

Vengono utilizzati parametri di qualificazione e valutazione oggettivi, imparziali e confrontabili, che premiano quei fornitori che svolgono le loro attività nel pieno rispetto dei principi riconosciuti di tutela e legalità del prodotto, dei lavoratori e dell'ambiente.

La condivisione del presente Codice rappresenta un presupposto necessario per l'istaurazione ed il mantenimento del rapporto di fornitura.

Ogni acquisto in favore di Unionplus S.r.l. deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell'attività di acquisto l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

I destinatari responsabili e addetti al processo di acquisto:

- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, selezionando i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità del servizio e dei prodotti, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, concorrenza e parità delle condizioni delle offerte ed in modo da assicurare il massimo vantaggio competitivo per Unionplus S.r.l.;
- devono mantenere rapporti con i fornitori in linea con le condizioni contrattuali e le previsioni di legge, liberi da obblighi personali verso gli stessi.
- eventuali rapporti personali dei dipendenti e/o consulenti con i fornitori devono essere segnalati alla direzione di appartenenza prima di ogni trattativa;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di durata adeguata, nell'interesse della Società;
- sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali del presente Codice Etico;

Trasparenza

Le relazioni con i fornitori di Unionplus S.r.l., comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte di Unionplus S.r.l. anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. Unionplus S.r.l. predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti

Unionplus S.r.l. nella pendenza dell'esecuzione della relazione contrattuale con i fornitori, intrattiene rapporti imperniati sui principi di buona fede, correttezza, trasparenza e nel rispetto dei valori di equità, imparzialità lealtà e pari opportunità, al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

Unionplus S.r.l. si impegna ad informare in maniera corretta il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti.

I rapporti con consulenti esterni e collaboratori, si fondano sui medesimi principi e criteri selettivi.

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI E CONSUMATORI

Uguaglianza e imparzialità

Unionplus S.r.l. si impegna a garantire l'equità di trattamento tra i clienti e consumatori, condannando qualsiasi tipo di comportamento discriminatorio nei confronti degli stessi.

La società instaura con i clienti e consumatori un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

Contratti e comunicazioni

Unionplus S.r.l. si impegna ad informare i clienti e i consumatori in modo completo e tempestivo sulle caratteristiche dei prodotti offerti. In particolare, le comunicazioni, i contratti, i documenti e ogni altra informazione rilasciata dalla società dovranno essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile diretto e abitualmente adoperato dagli interlocutori;
- completi e veritieri, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione per il cliente e i consumatori;
- conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (quali ad esempio l'inserimento di pratiche o clausole vessatorie nei confronti dei consumatori);
- finalizzate a garantire la massima trasparenza e correttezza nei rapporti contrattuali, evitando abusi di posizione dominanti o comportamenti potenzialmente vessatori, fornendo informazioni accurate ed esaurienti relative ai servizi forniti in modo tale da permettere al cliente di prendere decisioni consapevoli;

Unionplus S.r.l. si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni sul prodotto. Anche grazie al controllo

diretto di tutta la filiera agroalimentare, tutti i prodotti sono realizzati nell'ottica dell'eccellenza qualitativa e della massima garanzia per il consumatore.

Riservatezza delle Informazioni relative alla Clientela

La protezione delle informazioni confidenziali dei nostri clienti è di cruciale importanza per Unionplus S.r.l. che assicura il trattamento e la custodia dei dati personali dei clienti e consumatori nel pieno rispetto della normativa vigente.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEL MERCATO

Unionplus S.r.l. svolge la propria attività nel completo rispetto dei propri concorrenti, riconoscendo l'importanza di un mercato libero e competitivo e di un confronto con i concorrenti ispirato al senso di lealtà ed al pieno rispetto delle regole.

La società impronta i rapporti con le imprese concorrenti alla puntuale osservanza delle leggi applicabili, contrastando ogni forma di accordo o comportamento illecito o collusivo.

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

L'impegno di Unionplus S.r.l. è interamente rivolto al raggiungimento dei più elevati standard di integrità, mantenendo una condotta etica e conforme alla legge, in particolare per quanto riguarda i rapporti con le Istituzioni Pubbliche.

I destinatari del presente Codice devono comprendere che qualunque attività illecita potrebbe danneggiare la reputazione della società e provocar conseguenze negative alla stessa nonché alle singole persone coinvolte.

Regole di condotta relative ai rischi di corruzione e concussione

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri

d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente sospendere ogni rapporto con essi ed informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale.

Correttezza nei rapporti commerciali con la PA

Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti e/o il loro diretto superiore a titolo personale;
- elargire, tentare di elargire, offrire ed esigere, accettare o tentare di accettare qualunque tipo di "regalia" o tangente. È considerata regalia, o tangente, qualsiasi cosa di valore che venga elargita allo scopo di ottenere o di ricompensare in maniera illecita un trattamento di favore;
- dare, offrire o promettere valori di qualsiasi genere a funzionari statali al fine di influenzare o di ricompensare un atto ufficiale;
- dare ovvero offrire valori di qualsiasi genere a funzionari statali con l'intento di ottenere un contratto con l'istituzione pubblica di appartenenza del funzionario, oppure un trattamento di favore;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti

È vietato porre in essere ogni condotta, attiva od omissiva, che si concretizzi in artifici e raggiri, posta in essere, con qualsiasi mezzo rivolta ad ottenere ingiustificatamente finanziamenti, sovvenzioni o provvidenze erogate da soggetti pubblici nazionali e/o europei, ovvero per distrarne l'utilizzo vincolato.

9. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Contributi a organizzazioni politiche e sindacali

Unionplus S.r.l. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti.

I Soggetti Destinatari sono liberi di erogare finanziamenti politici, a livello personale, a candidati, partiti o comitati di loro scelta, entro i limiti previsti dalla legge.

10. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITA' DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

Unionplus S.r.l. si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa.

La società opera con la massima trasparenza contabile coerentemente con le migliori pratiche di business, garantendo la verità, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata ed è verificabile, legittima, coerente e congrua.

È conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

11. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Unionplus S.r.l. considera un investimento produttivo la destinazione alla sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche. La società ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo e costante delle condizioni di lavoro.

La società ritiene inoltre che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutte le mansioni aziendali. Risulta quindi necessaria la continua ed adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli.

In virtù di tali considerazioni, Unionplus S.r.l. promuove l'integrazione della sicurezza in tutte le attività aziendali e a tutto il personale, che, in base alle competenze e alle mansioni individuali, deve attuare le necessarie azioni ed essere consapevole dell'importanza del proprio ruolo e della propria responsabilità.

Unionplus S.r.l. ritiene infine che, ad ogni livello gerarchico, durante lo svolgimento del proprio ruolo ed in coerenza con la formazione ricevuta, ciascuno si adoperi per valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, per intraprendere ed attuare le misure volte alla eliminazione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro riduzione al minimo.

Pertanto Unionplus S.r.l. adotta i seguenti principi:

- la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
- la valutazione dei rischi effettuata con la collaborazione da parte di chi "opera sul campo" può risultare maggiormente realistica. Si ritiene che chi "opera sul campo" possa fornire significativi elementi per accrescere il livello di sicurezza concorrendo alla ricerca, identificazione e alla rimozione delle cause, e che l'analisi dei rischi costituisca una componente integrante dell'attività lavorativa e rappresenti un elemento di crescita ed arricchimento professionale.

12. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE

Unionplus S.r.l. rivolge particolare attenzione alle questioni ambientali e, in tal senso, si impegna ad adottare strategie e tecniche aziendali che migliorino l'impatto ambientale delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente e tenendo anche conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze.

Al fine di ridurre i rischi ambientali, Unionplus S.r.l. si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:

- progressiva integrazione della cura degli aspetti ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali;
- gestione sostenibile della risorsa ambiente anche attraverso politiche di valorizzazione dell'impiego delle risorse naturali;
- attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti;
- costante aggiornamento del personale sull'evoluzione legislativa e normativa in materia ambientale;
- sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulle problematiche ambientali, al fine di pervenire ad elevati standard di professionalità.

13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Conoscenza e comprensione del Codice Etico

A ogni destinatario è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. È fatto obbligo a ciascun destinatario di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Unionplus S.r.l. entra in contatto, la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche stabilite dall'Organismo di Vigilanza di Unionplus S.r.l.;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione il destinatario che ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente all'OdV.

Diffusione e comunicazione

Unionplus S.r.l. s’impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale (www.union-plus.it/).

Tutte le persone devono poter essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Unionplus S.r.l., anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone e attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente Codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico. Sarà attiva una casella di posta elettronica a cui inviare eventuali richieste in merito all’ottemperanza del Codice Etico (odv231@union-plus.it).

Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Amministratori
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare agli Amministratori, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte agli Amministratori, che provvedono a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

Controllo e aggiornamento

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della società;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica della società;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del Codice Etico da parte di tutte le parti interessate;
- provvedere alla periodica revisione del Codice Etico.

Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza (odv231@union-plus.it).

La segnalazione deve avvenire per iscritto, eventualmente anche in forma anonima, secondo le forme e i canali all'uopo predisposti.

Unionplus S.r.l. pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, eccetera; negazione di promozioni ai dipendenti).

È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione dirigente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con Unionplus S.r.l.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Unionplus S.r.l. e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Unionplus S.r.l., nei seguenti termini:

- Per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di giustificare il suo comportamento ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.
- Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale, da specificare nei singoli contratti.
- Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, Amministratori, l'OdV formalizza una comunicazione all'Assemblea dei Soci che verrà convocata in sede ordinaria o anche straordinaria in caso di urgenza su esplicita richiesta dell'OdV stesso, per le deliberazioni del caso. È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Unionplus S.r.l. dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

14. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Per i dipendenti di Unionplus S.r.l., il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre

funzioni aziendali e all'OdV. I quesiti etici sono da trattare seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolare la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il superiore diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione alla Direzione aziendale e all'OdV.

Tuttavia, il responsabile diretto non è l'unico referente possibile. Per i chiarimenti, così come per le segnalazioni, i dipendenti possono anche rivolgersi personalmente alla Direzione aziendale e all'OdV. Questi canali sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazione al Codice da parte degli stakeholder esterni all'azienda.

15. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente codice etico è stato originariamente approvato dagli Amministratori di Unionplus S.r.l. in data _____.

Ogni variazione e/ o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dagli Amministratori, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari tramite formule adeguate.