

Codice Etico e di Comportamento Aziendale



Sommario



Premessa

Chi siamo

Il nostro modo di lavorare e i nostri valori

Ambito di applicazione

Principi Generali di Condotta

- Legalità e Rispetto delle leggi
- Integrità, Onestà e Correttezza
- Rispetto della persona
- Tutela dell'Ambiente

Norme e principi per la gestione del Gruppo

- Riservatezza delle informazioni e tutela privacy
- Tutela del diritto d'autore
- Conflitti di interesse
- Sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici
- Utilizzo dei beni aziendali
- Antitrust e Concorrenza Leale

Norme e principi per la gestione degli stakeholder

- Rapporti con i clienti
- Relazioni con la Pubblica Amministrazione
- Relazione con fornitori e partner
- Relazione con i Media

Diffusione del codice etico, segnalazioni e sanzioni

- Comunicazione del codice Etico
- Controlli interni
- Whistleblowing (Segnalazioni)
- Disposizioni sanzionatorie

Modifiche ed aggiornamento del Codice

3

4

5

6

7

8

10

11

13





Il presente documento (di seguito, per brevità, il “Codice Etico”, o semplicemente il “Codice”) è stato adottato da Uniting Group Holding srl Società Benefit e dalle sue controllate (di seguito, per brevità, Uniting Group o Uniting o il Gruppo) al fine di favorire un ambiente di lavoro ispirato al rispetto della legge e dei regolamenti vigenti, alla correttezza e alla collaborazione e contiene principi e norme di condotta, che arricchiscono i processi decisionali e orientano i comportamenti dei destinatari di questo codice ovvero collaboratori e collaboratrici, manager, consulenti, partner e i soggetti terzi che collaborano o che vogliono collaborare con noi.

Il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Gestione e Controllo definito e adottato da Uniting ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, per brevità, anche solo il “Modello 231” o Modello).

I principi e i valori espressi nel Codice Etico estendono e completano l’ambito applicativo del Modello 231 definendo comportamenti che dovrebbero essere tenuti da tutti i destinatari del codice per prevenire condotte illecite, comprese quelle che non trovano puntuale regolamentazione nell’ambito del Modello stesso.

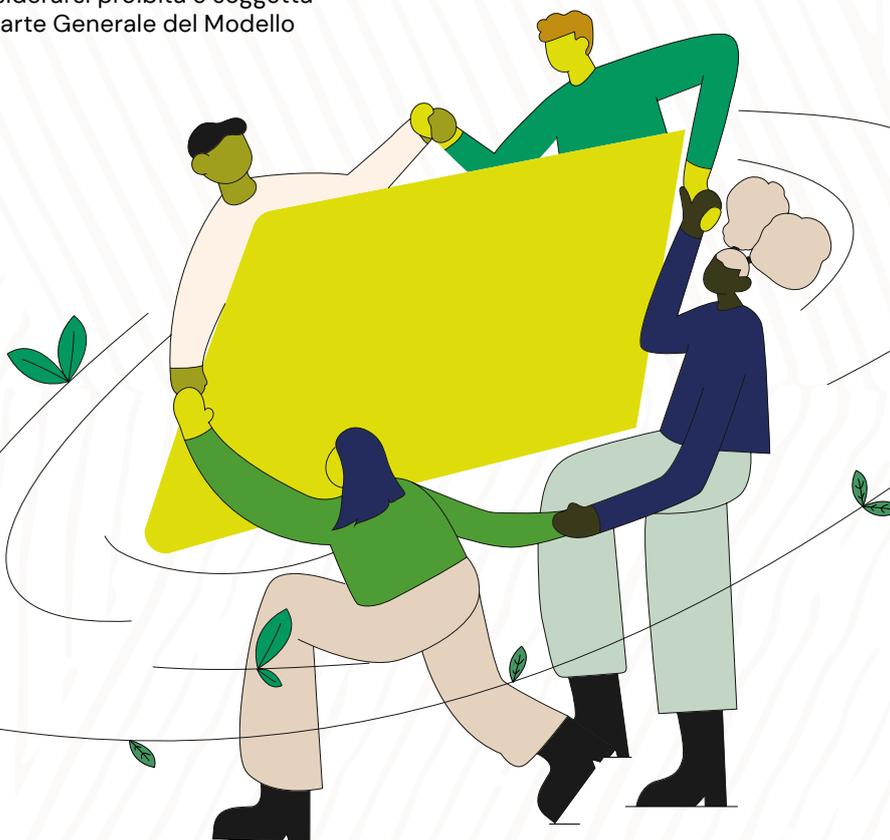
In considerazione di quanto sopra, qualsiasi condotta e omissione che, violando le previsioni contenute nel Codice Etico, possa integrare un comportamento penalmente rilevante contemplato dal Decreto e successive modifiche e integrazioni, ovvero da altre disposizioni di legge, è da considerarsi proibita e soggetta alle sanzioni richiamate nella Parte Generale del Modello alla quale si rimanda.

Uniting Group è un Ecosistema Collaborativo, operante nel settore marketing e comunicazione, di cui fanno parte oggi cinque Unit iper-specializzate – All, Kiwi, Flu, Abit, Freshhh – ognuna delle quali agisce in autonomia ma condividendo lo stesso ambiente di lavoro, di contesto e valoriale.

Il nostro purpose è quello di stimolare e supportare le aziende e le persone nella creazione di progetti innovativi e valoriali, in coerenza con i forti mutamenti che la società sta vivendo, con un riguardo alla sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Nel perseguire questo purpose, Uniting ha creato una piattaforma di brand transformation attraverso la quale vengono attivate, in base alle esigenze dei singoli interlocutori, le Unit insieme a partner e talenti con differenti attitudini, esperienze e competenze: stakeholder che co-creano in costante ascolto, ricerca, contaminazione e trasparenza, attraverso una filiera corta.

Per facilitare la lettura del testo, alcune parole non verranno declinate al maschile e al femminile, come previsto dalle buone prassi del linguaggio inclusivo. Tuttavia, in questo contesto verrà utilizzato il maschile sovraesteso per ragioni puramente dettate dalla semplicità stilistica.





Il nostro modo di lavorare e i nostri valori

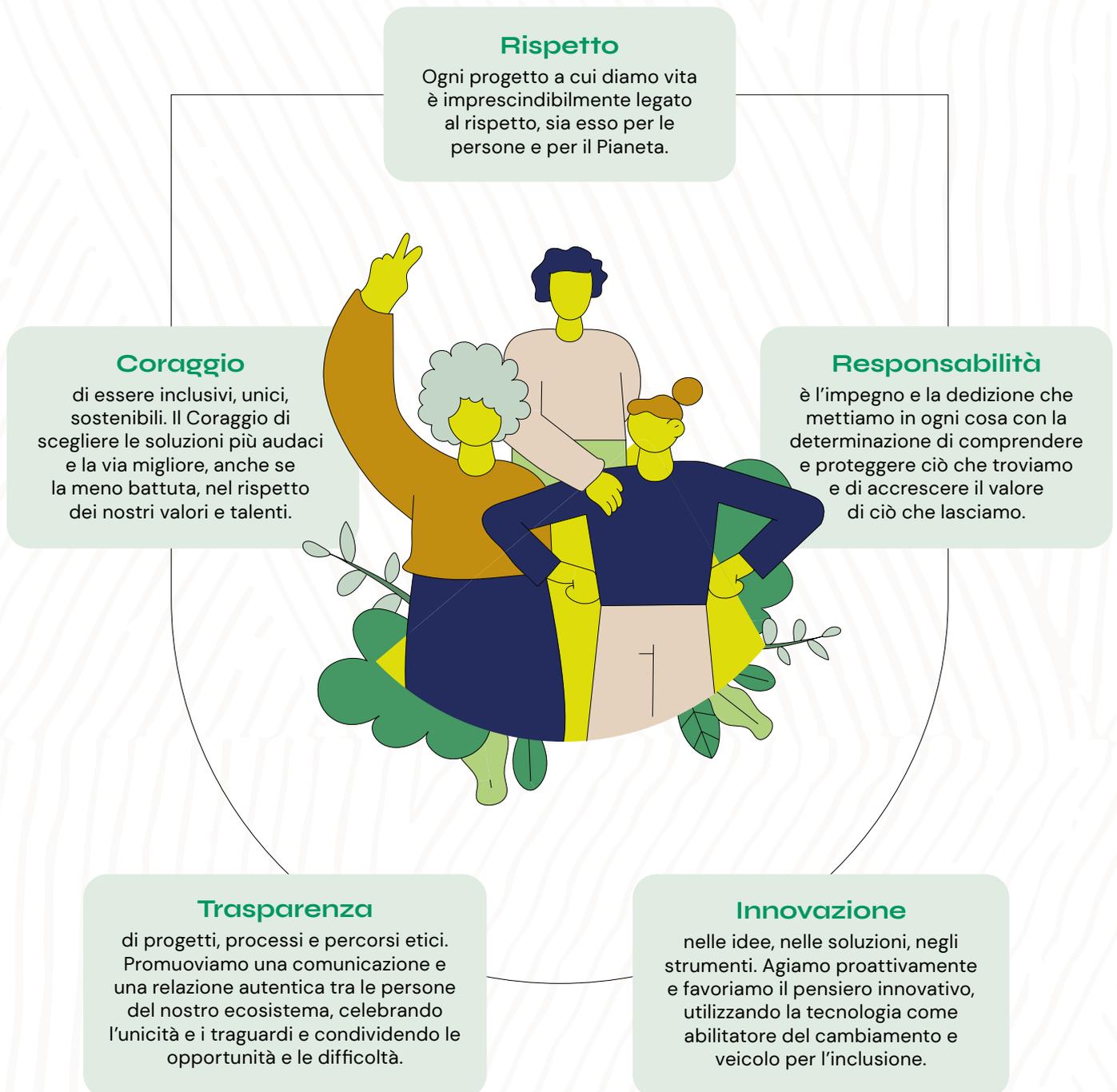
Uno dei presupposti per operare in Uniting Group è una condotta orientata ai principi di rispetto e conformità alle leggi, alle procedure interne, agli accordi contrattuali ed alle regole generali di integrità e responsabilità definite a livello nazionale ed internazionale.

Il presente Codice, infatti, è **ispirato ai principi generali dell'ONU** (in particolare alla Dichiarazione dei Diritti Universali), a quelli **dell'OCSE** in materia di integrità,

dell'Unione Europea (Carta dei diritti fondamentali) nonché, ai principi della Responsabilità Sociale (CSR) **della ISO 26000**.

Queste sono le nostre premesse per la conduzione dell'impresa e in nessun modo il presente Codice deve violare i diritti fondamentali dei lavoratori o le disposizioni suddette.

I valori che ci contraddistinguono sono:





Siamo una Società Benefit e ci impegniamo a creare impatti di beneficio comune nell'ambito governance, lavoratori, comunità e ambiente, svolgendo l'attività di impresa in modo etico e consapevole. In particolare, le finalità di beneficio comune che intendiamo perseguire con le nostre attività sono:

1

Promuovere un modo consapevole e sostenibile di condurre l'attività d'impresa, attraverso il dialogo collaborativo, inclusivo e costruttivo con tutti gli stakeholder

2

Creare una forte identità di gruppo e un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo, tutelando e valorizzando il capitale umano attraverso percorsi formativi e la continua attenzione al benessere degli Uniters

3

Sostenere e collaborare con enti del Terzo Settore, enti pubblici e privati, Università e Istituti di Ricerca per diffondere il proprio know-how e la visione d'impresa sostenibile

4

Minimizzare gli impatti negativi e massimizzare gli impatti positivi sull'ambiente, attraverso la progettazione di soluzioni creative basate sui valori della sostenibilità, finalizzate ad adottare e creare consapevolezza sui modelli di economia circolare

Ambito di applicazione

Il presente Codice offre informazioni al fine di indirizzare collaboratori e collaboratrici, manager, consulenti e partner della società affinché la loro condotta lavorativa sia sempre conforme ai principi etici da noi riconosciuti.

Il Codice Etico si applica a tutte le aziende del gruppo.

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di coloro che prestano attività lavorativa all'interno delle

Società del gruppo sono, dunque, condizioni primarie per la trasparenza e la nostra reputazione.

La **violazione** delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei/delle dipendenti, dei collaboratori e delle collaboratrici e di tutti i soggetti che hanno relazioni commerciali e contrattuali con la nostra Società, comporta le sanzioni previste dal **Sistema Disciplinare** interno, in armonia con le leggi vigenti in materia e con le disposizioni dei CCNL di riferimento.

Il documento è stato adottato nel rispetto dello statuto della società.

Nel dubbio come ragiono per vedere se la mia scelta è giusta?

1. Mi sto comportando nel rispetto della legge e delle procedure aziendali?
2. Cosa proverei se una persona si comportasse con me come sto facendo adesso?
3. Cosa penserebbero la mia famiglia o i miei amici di questo comportamento?

Nel dubbio a chi mi rivolgo?

In caso di dubbio sull'integrità di un determinato comportamento o azione, chiunque ha il dovere di chiedere chiarimenti al superiore, alla Direzione o agli organi di controllo interni o di segnalare tale aspetto attraverso i canali di **Whistleblowing** predisposti.



Legalità e Rispetto delle leggi

In Uniting ci impegniamo a rispettare le leggi, i regolamenti ed in generale le normative vigenti in Italia ed in tutti Paesi con cui ha collegamenti.

Tutto il personale – inclusi i membri del CaA e gli amministratori – i Sindaci e il Revisore sono tenuti a rispettare la normativa vigente e devono svolgere le loro prestazioni con professionalità, diligenza, efficienza, collaborazione e correttezza, utilizzando opportunamente gli strumenti e il tempo a loro disposizione e facendosi carico delle responsabilità connesse agli impegni assunti.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi o dei principi deontologici.

Integrità, Onestà e Correttezza

In Uniting crediamo fermamente che tutte le azioni compiute ed i comportamenti tenuti dai collaboratori e dalle collaboratrici nello svolgimento del proprio incarico, devono essere ispirati ai principi di veridicità, trasparenza, diligenza, tracciabilità, accuratezza e completezza anche al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine del Gruppo.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e azione compiuta deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata e verificabile.

Tutto il personale di Uniting e i collaboratori e le collaboratrici esterni sono, quindi, tenuti ad assumere in qualsivoglia occasione una condotta corretta, consona, professionale e comunque tale da non ledere in alcun modo la reputazione del gruppo.

Rispetto della persona

In Uniting tuteliamo e promuoviamo il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio umano e la complementarità delle competenze dei collaboratori e delle collaboratrici.

Assicuriamo pari opportunità a qualunque livello e ci impegniamo a promuovere la cultura dell'inclusione e la valorizzazione delle diversità, rifuggendo qualsivoglia atteggiamento discriminatorio (in base a etnia, razza, sesso, età, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, condizioni fisiche e/o sociali, nazionalità, credo religioso, opinioni, appartenenza politica e/o sindacale) che possa minare il conseguimento di tale obiettivo.

Tutela dell'Ambiente

Nell'ambito della nostra attività, ci ispiriamo ai principi del rispetto e della salvaguardia dell'ambiente, promuovendo una crescita sostenibile a livello ambientale e prestando attenzione alla riduzione degli impatti negativi ed alla valorizzazione di quelli positivi, anche attraverso programmi di sensibilizzazione e coinvolgimento dei collaboratori e delle collaboratrici e strumenti di sostenibilità ambientale.

I/le destinatari/e del presente codice sono pertanto tenuti/e ad attuare comportamenti sostenibili, utilizzando le risorse messe a disposizione dal gruppo.



Norme e principi per la gestione del Gruppo



Riservatezza delle informazioni e tutela della privacy

Le informazioni riservate sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità ai terzi, se non per giustificati ed esclusivi motivi di lavoro.

Coloro che operano per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, non possono divulgare o abusare di informazioni riservate o privilegiate acquisite nello svolgimento delle proprie mansioni.

I nostri collaboratori e le nostre collaboratrici devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.

Con riferimento al trattamento dei dati personali dei destinatari del presente codice, Uniting deve avere a cura di informare sulla natura personale dei dati oggetto di trattamento e sulla modalità di trattamento, adottando le opportune misure per garantire la doverosa riservatezza, e, ove le circostanze lo richiedano, ottenere il consenso dei titolari delle garanzie di riservatezza ai fini del trattamento dei dati.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza raccogliendo e registrando solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. Il dovere di riservatezza si estende anche oltre la fine del rapporto di lavoro o di collaborazione con Uniting.

Tutela del diritto d'autore

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al diritto d'autore, al copyright, alla creatività ed alle idee progettuali, alle opere d'ingegno ed al design industriale.

I diritti di proprietà industriale e/o intellettuale sui beni materiali e immateriali suscettibili di tutela, eventualmente creati, sviluppati, realizzati o aggiornati nell'ambito dell'attività del gruppo (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, marchi, loghi, payoff, know-how, metodologie, software, studi e pubblicazioni etc) appartengono a Uniting Group, che conserva il diritto di utilizzarli nei modi e nelle forme che considererà più opportuni, fermo restando il diritto morale dell'autore degli stessi ad essere riconosciuto tale.

Conflitti d'interesse

I dipendenti devono evitare qualsiasi situazione che possa mettere in conflitto i loro interessi personali con gli interessi di Uniting Group.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un o una dipendente, un collaboratore, una collaboratrice, un amministratore persegua un obiettivo diverso da noi perseguito ovvero, si procuri o tenti di procurarsi volontariamente, o lo procuri a terzi, un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni operative o avere interessi economici o finanziari rilevanti e significativi presso clienti, fornitori o concorrenti tali da arrecare pregiudizio alla società medesima;
- utilizzare la propria posizione o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che in modo che i propri interessi personali siano in contrasto con quelli aziendali;
- consentire che le scelte che Uniting deve prendere relativamente ai contratti con soggetti esterni siano condizionate dall'accettazione di denaro, favori o altri benefici economici.

Periodicamente sono definiti e concordati i limiti, mentre le deroghe devono essere approvate dalla direzione.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita all'Organismo di Vigilanza affinché valutati la sussistenza e la gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti.

Sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici

È vietato ricevere, dare o promettere in qualsiasi forma: regali, omaggi o benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con il Gruppo, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

Ad amministratori, consulenti, dipendenti, collaboratori o collaboratrici del Gruppo è vietato ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con Uniting nei rapporti connessi allo svolgimento delle nostre attività.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo.



Utilizzo dei beni aziendali

I e le dipendenti sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni del Gruppo, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'uso degli stessi.

Ogni dipendente ha la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni e le risorse del Gruppo che alile sono affidati nell'ambito della sua attività ed è tenuto ad utilizzarli in modo conforme all'interesse aziendale, evitandone l'uso da parte di terzi non autorizzati adottando misure e cautele per la tutela e la salvaguardia degli asset di Uniting e la loro integrità.

È espressamente vietato utilizzare i beni aziendali per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume e porre in essere condotte che possano danneggiare, alterare, distruggere i sistemi, i programmi e i dati informatici della società o di soggetti terzi.

I destinatari del presente codice hanno la facoltà di accedere alle sole risorse informatiche a cui sono autorizzati e sono tenuti a custodire le credenziali e le password di accesso alla rete ed alle diverse applicazioni, nonché a rispettare le procedure adottate da Uniting inerenti i dispositivi antintrusione e antivirus.

E, infine, vietata la falsificazione di qualsiasi documento, anche di natura informatica.

Antitrust e concorrenza leale

La Società agisce nel pieno rispetto della normativa Antitrust e della Leale Concorrenza.

I nostri collaboratori e le nostre collaboratrici devono astenersi dal porre in essere comportamenti, che possano mettere la Società in posizione tale da farla apparire non conforme alle predette normative, e sono obbligati a tenere un comportamento corretto nei confronti dei concorrenti, non screditandoli o divulgano informazioni false.



Norme e principi per la gestione degli stakeholder



Rapporti con dipendenti e collaboratori

Consideriamo i nostri dipendenti e collaboratori delle risorse strategiche per il nostro successo; ecco perché prestiamo particolare attenzione allo sviluppo di tutte le risorse umane con una visione di formazione continua e di crescita professionale, motivazionale e culturale.

Gestiamo le risorse umane secondo criteri di trasparenza, correttezza e lealtà e nel rispetto reciproco, in conformità con la normativa vigente in materia di lavoro, nonché con le best practice nazionali e internazionali, impegnandoci a non esercitare alcuna discriminazione su collaboratori e collaboratrici e ad osservare il principio di pari opportunità d'impiego.

Il personale è assunto con regolari contratti di lavoro, nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare, in nero o in elusione di disposizioni vigenti e ogni forma di lavoro forzato e minorile.

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

La creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei nostri dipendenti e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

Ci impegniamo, infatti, ad una costante valorizzazione e crescita della professionalità dei nostri dipendenti, collaboratori e collaboratrici, curando le attività formative, anche cross-team, per estendere le competenze di ciascuno ed alimentare un fruttuoso confronto interno. Al contempo, assicuriamo una retribuzione congrua alle responsabilità acquisite, in linea con i livelli retributivi del mercato di riferimento, e un progresso di carriera fondato sulla meritocrazia, grazie ad iniziative periodiche volte alla valutazione dei risultati raggiunti.

Garantiamo, inoltre, l'erogazione della formazione obbligatoria per legge.

Richiediamo che ciascun collaboratore e collaboratrice contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e a promuovere un clima di reciproco rispetto prestando la massima attenzione ai diritti, alla personalità e alla sensibilità di colleghi e colleghe, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica, e senza porre in essere discriminazioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Riteniamo infatti che la diversità e la varietà delle persone – legate a ragioni sociali, culturali, politiche, sindacali, etniche, fisiche, professionali o di altra natura – siano un pilastro essenziale per perseguire i propri obiettivi sociali.

Rapporti con i clienti

I clienti costituiscono per noi un asset fondamentale e forniamo loro servizi professionali di alta qualità, monitorandone periodicamente la soddisfazione.

Lo stile di comportamento del personale nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia ed è fondato sulla messa a disposizione delle competenze adeguate al fine di mantenere sempre un rapporto di elevata professionalità e fiducia.

Le comunicazioni e i contratti con i clienti devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dalle parti, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra il Gruppo e le Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, anche di natura commerciale, devono essere sempre improntati ai principi di correttezza, lealtà, veridicità delle dichiarazioni, trasparenza, collaborazione e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro Codice Etico aziendale e, per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad uno scambio di favori o comportamento assimilabile.

Pertanto, nessuna persona collegabile al Gruppo deve elargire denaro oppure offrire vantaggi economici, o altre tipologie di benefici, a soggetti della Pubblica Amministrazione allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi personali o per la Società, così come deve accettare pressioni da parte di soggetti pubblici volta ad ottenere denaro, beni o altre utilità in cambio di un vantaggio indebito da rendersi a favore della società.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative ad autorizzazioni, concessioni, licenze o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).

Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente; le procedure di selezione del personale devono prevedere le cause di incompatibilità dei dipendenti del settore pubblico.

Il nostro personale che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici indebiti da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere delle Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, o richieste dagli stessi di denaro o utilità non dovute, anche per il tramite di interposte persone, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza



Relazione con fornitori e partner

Nella scelta dei fornitori, operiamo con un approccio di partnership e senza comportamenti discriminatori. I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni, garantendo adeguate registrazioni alle piattaforme della società. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole.

Fornitori e partner devono rispettare il presente Codice Etico e devono, altresì, agire in conformità alle previsioni contenute nelle specifiche procedure adottate dal Gruppo, al fine di garantire i più alti standard a livello etico nel processo di approvvigionamento di beni e servizi.

Relazione con i Media

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione di Uniting verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione.

Nel rispetto del principio di salvaguardia della riservatezza delle informazioni, personale e partner incaricati di intrattenere rapporti con i media per nostro conto non devono divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività del gruppo che i risultati di tali attività o le relazioni con i clienti in generale.

Nella convinzione che le nostre attività e i risultati professionali ottenuti debbano essere strettamente legati ad una condotta responsabile, la comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla diffusione del brand e dell'immagine di Uniting, è gestita nel rispetto dei principi etici del presente Codice.





Diffusione del codice etico, segnalazioni e sanzioni

Comunicazione del codice Etico

Il Codice Etico e i principi in esso contenuti sono portati a conoscenza di tutti/e i/le Destinatari/e, mediante pubblicazione sul sito Uniting e sulla Intranet aziendale accessibile a tutti i collaboratori e collaboratrici, indipendentemente dal rapporto contrattuale.

Il personale del Gruppo, indipendentemente dal rapporto contrattuale, deve anche essere istruito sui principi del Codice Etico sul significato, sui contenuti e sull'applicazione delle procedure o pratiche operative di suo interesse.

Controlli interni

Uniting attua per il controllo delle procedure aziendali e per la conformità legislativa, incluso il controllo contabile, una puntuale attività di audit interno secondo le prassi internazionali ed i criteri di indipendenza ed imparzialità degli standard ISO in materia.

I risultati degli audit sono sottoposti alla direzione aziendale.

Whistleblowing (Segnalazioni)

Il personale e tutti/e coloro che operano in nome e/o per conto di Uniting e delle sue controllate che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi contenuti nel presente Codice Etico sono tenuti ad effettuare le segnalazioni tramite i canali preposti.

I seguenti canali adottati consentono di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata

LANDING PAGE

ethicpoint.eu/uniting-group/

Pagina web dedicata (incluso indirizzo email strumentale al funzionamento del servizio - uniting@ethicpoint.eu, all@ethicpoint.eu, kiwi@ethicpoint.eu, flu@ethicpoint.eu)

NUMERO VERDE

800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)

Disposizioni sanzionatorie

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'organizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Il presente Codice può essere integrato da regolamenti o disposizioni interne a cura della Direzione o delle funzioni delegate, anche a livello di società del gruppo, nel rispetto dei principi contenuti nel Codice.

Le violazioni delle norme del presente Codice potranno costituire, a carico dei/le dipendenti, inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dei partner aventi relazioni d'affari con il Gruppo, per questo nei contratti con tali soggetti è prevista l'introduzione di una clausola di accettazione del nostro Codice Etico. La violazione delle norme del presente Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'organizzazione si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del presente Codice e conformi alle vigenti disposizioni di legge (in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro), nonché al CCNL applicabile.



Modifiche ed aggiornamento del Codice

L'aggiornamento e le modifiche al presente Codice devono seguire lo stesso iter seguito per la sua emissione.

L'approvazione di una nuova versione del Codice da parte della Direzione abroga e sostituisce ogni precedente versione in essere, a far data da quella dell'approvazione.

Approvato il 08/01/2025
dal Consiglio di amministrazione

Documento disponibile sul sito: www.uniting.it

