



CEI

COMITATO Elettrotecnico ITALIANO

CODICE ETICO

Introduzione al Codice Etico	pag. 3
1. Principi generali	pag. 4
1.1 Destinatari e ambiti di applicazione del Codice	pag. 4
1.2 Impegni del CEI	pag. 4
1.3 Obblighi dei Consiglieri	pag. 5
1.4 Obblighi dei componenti delle Commissioni, dei comitati e dei Sottocomitati	pag. 5
1.5 Obblighi per i dipendenti	pag. 6
1.6 Ulteriori obblighi per gli organismi apicali	pag. 6
1.7 Valenza del Codice nei confronti di terzi	pag. 6
1.8 Valore contrattuale del Codice	pag. 7
2. Linee di comportamento del CEI	pag. 7
3. Trasparenza della contabilità	pag. 8
4. Politiche del Personale	pag. 9
5. Riservatezza	pag. 9
6. Rapporti con l'esterno	pag. 9
6.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	pag. 9
6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	pag. 11
6.3 Rapporti con gli organi di informazione	pag. 11
7. Inosservanza - Sanzioni	pag. 11

Introduzione al Codice Etico

L'Associazione CEI ritiene che la rispondenza all'etica (lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno; trasparenza nell'adozione delle decisioni e nelle procedure preparatorie) costituisca un presupposto indispensabile per garantire ai soci, agli utilizzatori delle norme, e, più in generale, all'intero contesto civile ed economico in cui la stessa opera, che la continua evoluzione delle normative tecniche avvenga al solo fine di promuovere la conoscenza e l'applicazione delle "regole dell'arte", quale bene essenziale della Società.

Il presente "Codice Etico" (di seguito Codice) risponde all'esigenza di indicare una serie di modelli di comportamento che recepiscano i principi del "Modello" e ne assicurino il pieno rispetto.

Il Codice persegue la suddetta finalità anche mediante la fissazione di regole di condotta espressioni della cultura della "legalità" in aree non "a rischio", trattandosi di una necessaria base condivisa di comportamenti che costituiscono una premessa necessaria per favorire la realizzazione della finalità primaria del rispetto e della funzionalità del "Modello".

Il presente Codice, la cui osservanza da parte dei destinatari è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del CEI, costituisce una parte essenziale del modello organizzativo di controllo interno, che il CEI si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

Le regole contenute nel Codice integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti, nonché degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il Codice è inoltre portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il CEI intrattiene relazioni di qualsiasi genere e costituisce una clausola che dovrà essere inserita nelle premesse di ogni rapporto contrattuale.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice deve essere approvata dal Comitato Esecutivo.

1 PRINCIPI GENERALI

1.1 Destinatari e ambiti di applicazione

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per Il CEI e caratterizza i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

Le norme del Codice si applicano senza eccezione ai dipendenti del CEI e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del CEI.

Il management del CEI è tenuto a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti e le iniziative utili ad accrescere nel medio periodo i valori istituzionali dell'Ente, e nel lungo periodo il benessere della collettività.

I Consiglieri nel fissare gli obiettivi si ispirano ai principi del Codice.

Compete poi ai dirigenti dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di appartenenza.

I componenti delle Commissioni, dei Comitati e dei Sottocomitati sono stati resi edotti e sono quindi consapevoli che il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice costituisce il modus operandi al quale dovrà sempre uniformarsi il loro operato nell'attività svolta per conto del CEI.

I dipendenti del CEI, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative contrattuali vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

Tutti i comportamenti posti in essere dai dipendenti del CEI nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità delle condotte sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Il CEI, attraverso tutti gli organi prima menzionati e i suoi dipendenti, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Ciascun collaboratore deve fornire apporti professionali adeguati ai ruoli ricoperti ed alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio del CEI.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto.

1.2 Impegni del CEI

Il CEI garantisce

a) la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari;

- b) l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della coscienza civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- c) la tempestiva diffusione a tutti i destinatari degli aggiornamenti e delle modifiche del Codice;
- d) la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- e) lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice o di riferimento;
- f) la valutazione dei fatti e la conseguente adozione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- g) la garanzia della mancanza di riflessi negativi di qualsiasi genere nei confronti di chiunque possa fornire notizie di possibili violazioni del Codice o di qualsiasi altra norma di comportamento recepita anche implicitamente dal Codice.

1.3 Obblighi dei Consiglieri

I Consiglieri sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice.

Inoltre, nei rapporti con i terzi devono manifestare e chiarire ai loro interlocutori gli impegni derivanti a Cei per effetto dell'adozione del Modello e del Codice.

I Consiglieri devono richiedere a tutti i dipendenti l'osservanza del codice e vigilare a che ciò avvenga.

I Consiglieri devono riferire all'OdV tutte le notizie di cui siano venuti a conoscenza relativamente a violazioni o tentativi di violazione del Codice.

1.4 Obblighi dei componenti delle Commissioni, dei Comitati e dei Sottocomitati

I suddetti componenti sono impegnati a operare nel rispetto del codice, in conformità ai regolamenti ed alle procedure in vigore.

Sono impegnati nello stesso modo anche per quel che riguarda la loro partecipazione ad organismi internazionali.

1.5 Obblighi per i dipendenti

Ad ogni dipendente viene chiesta, previa adozione dei necessari meccanismi di diffusione, la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti del CEI hanno l'obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- b) riferire tempestivamente ai superiori, ovvero all'OdV, ove necessario:
 - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni;
 - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- c) collaborare, in caso di richiesta, con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

Il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o all'OdV.

1.6 Ulteriori obblighi per gli organismi apicali

Gli organismi apicali (Presidente e Direttore Generale) hanno l'obbligo di

- a) osservare per quanto di competenza le disposizioni del Modello, del codice e comunque rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti;
- b) indirizzare i dipendenti all'osservanza del codice, operando affinché gli stessi comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- c) selezionare accuratamente dipendenti e collaboratori esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- d) evitare in ogni caso, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di intrattenere rapporti di collaborazione e commerciali con soggetti implicati in attività illecite, o comunque con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità;
- e) riferire tempestivamente all'OdV su proprie rilevazioni nonché su notizie fornite da dipendenti circa possibili casi di violazione delle norme;
- f) adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- g) impedire qualunque tipo di ritorsione.

1.7 Valenza del Codice nei confronti dei terzi

Nei confronti dei terzi, tutti i collaboratori del CEI, in ragione delle loro competenze, avranno cura di:

- a) informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice, in particolare evidenziando che la relativa normativa costituisce parte essenziale di tutti gli accordi e i contratti stipulati dall'Ente;
- b) esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- c) adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi, nei rapporti con il CEI, alle norme del Codice;

1.8 Valore contrattuale del Codice

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

E' altresì parte essenziale delle obbligazioni dei collaboratori.

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La violazione delle norme del Codice costituisce altresì inadempimento delle obbligazioni di tutti i collaboratori e può comportare la risoluzione dei rapporti nei casi di rilevante importanza.

2 Linee di comportamento del CEI

Il comportamento del CEI si ispira ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza, nonché all'osservanza di leggi, regolamenti, circolari, e comunque delle normative nazionali ed internazionali.

Il CEI è impegnato altresì a soddisfare le aspettative dei propri soci e dell'utenza, fornendo servizi qualitativamente elevati, efficienti ed a condizioni eque, evitando comportamenti discriminatori e non corretti.

I Consiglieri, i dipendenti e i collaboratori del CEI, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili al CEI stesso, dovranno seguire comportamenti corretti nei rapporti di interesse del CEI e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nella costante consapevolezza del loro obbligo di osservare i principi del presente codice nell'esercizio delle proprie attività.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti.

In ogni caso, i collaboratori del CEI devono impegnarsi, anche nelle situazioni e nelle attività in cui possano essere portatori di interessi particolaristici, a che le decisioni vengano assunte nel migliore interesse del CEI e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Non è consentito nell'ambito di qualsiasi attività riferibile al CEI corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo quando siano di modico valore e comunque tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio, secondo le disposizioni previste dal Protocollo per il controllo degli omaggi e delle regalie.

In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dal Protocollo, documentato in modo adeguato e portato a conoscenza dell'OdV.

E' stabilito il divieto di accettare omaggi o altre utilità, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore.

Di conseguenza, chiunque riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà, oltre ovviamente alla restituzione di quanto ricevuto, informare immediatamente il superiore, ovvero, per gli organismi apicali, l'OdV.

Chiunque riceva indebite sollecitazioni a violare le norme del Modello e del presente Codice dovrà immediatamente informare il superiore, ovvero, per gli organismi apicali, l'OdV.

Il CEI effettua l'acquisto di beni e servizi, basandosi su valutazioni obiettive di qualità, prezzo e affidabilità, nel rispetto delle procedure adottate.

3 Trasparenza della contabilità

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Il CEI opera in conformità ai predetti principi, garantendo che tutte le operazioni condotte siano autorizzate, verificabili, registrate, contabilizzate e coerenti fra di loro.

I dipendenti del CEI che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore.

L'OdV ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

4 Politiche del personale

Il CEI indica come linea prioritaria della sua politica in materia di personale la tutela della sicurezza e della salute dei propri dipendenti, collaboratori e comunque di qualsiasi persona che acceda nei luoghi dove l'Ente opera.

Gli organismi competenti approntano tutti gli strumenti necessari a garantire la piena sicurezza sul lavoro.

Il CEI si impegna altresì a sviluppare la professionalità e le competenze di ciascun dipendente affinché le capacità dei singoli trovino possibilità di piena espressione, nella consapevolezza che la possibilità per i dipendenti di realizzazione delle proprie aspirazioni lavorative costituisce la base fondamentale per l'esecuzione di una prestazione conforme ai principi del presente codice.

Il CEI fa in modo che tutti i dipendenti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

5 Riservatezza

Nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della privacy, il CEI si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e all'esterno, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati dai collaboratori e dai dipendenti durante la propria attività o attraverso le proprie mansioni appartengono al CEI e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

È obbligo di ogni collaboratore e dipendente assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

6 Rapporti con l'esterno

6.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ai fini del presente Codice, 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, 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.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro o altra utilità, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi servizio o prestazione 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 contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, ovvero a ritardare o omettere un atto dell'ufficio.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro o altra utilità, sotto qualsiasi forma, a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio, allo scopo di retribuire un atto d'ufficio compiuto o da compiere.

Chi riceva 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 e informare per iscritto il suo diretto superiore o l'OdV per gli organi apicali.

Le prescrizioni indicate nei paragrafi precedenti si considerano violate anche ove la promessa o dazione di utilità avvengano ricorrendo a forme indirette, quali l'attribuzione di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., che abbiano finalità analoghe di quelle vietate.

Nei rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione è necessario operare sempre nel rispetto della legge e delle corrette prassi commerciali.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse del CEI, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare al CEI un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un Ente Pubblico.

E' inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse al CEI dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso

contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se dalla sua violazione potrebbe essere danneggiato lo Stato o un Ente Pubblico.

I rapporti con gli Enti pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni delegate.

6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Il CEI non eroga contributi, diretti od indiretti, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

6.3 Rapporti con gli organi di informazione

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

Il CEI deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione esterna.

I rapporti con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegate.

I collaboratori e dipendenti del CEI non possono fornire informazioni a rappresentanti degli organi di informazione né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti del CEI possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni degli organi di informazione, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

La partecipazione di collaboratori e dipendenti del CEI, a convegni o dibattiti, ove vengano manifestate opinioni, indirizzi o altro in qualsiasi misura riferibili al CEI, deve essere oggetto di preventiva comunicazione alla Direzione Generale, con indicazione di massima delle tesi che si intendono esporre.

7 Inosservanza del Codice - Sanzioni

Il sistema sanzionatorio, fermo quanto precede, è improntato ai seguenti principi:

- a) ogni comportamento illecito o comunque in violazione di disposizioni del presente Codice, è illegittimo, nè assolutamente può essere giustificato o considerato meno grave, perchè compiuto nell'interesse o a vantaggio del CEI. Detti comportamenti saranno di conseguenza adeguatamente sanzionati;
- b) si considerano illegittimi nei sensi di cui sopra anche gli atti preparatori a prescindere dalle ragioni dell'interruzione della condotta;
- c) la volontaria desistenza, pur non facendo venire meno l'illecito, sarà tenuta in debita considerazione ai fini dell'applicazione delle sanzioni;

- d) l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale ed anche dalla stessa rilevanza penale delle condotte illegittime;
- e) le sanzioni sono analiticamente indicate nel Modello, al paragrafo 2.10 - Sistema sanzionatorio. Le relative disposizioni sono affisse nelle stesse forme del "Codice disciplinare" previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, del quale costituiscono parte integrante.