

2020

# **CARTA ETICA DELLE PERSONE DI UNI**

**I PRINCIPI E I VALORI**



Edizione n. 2 – 23 settembre 2020

Revisione dell'edizione n. 1 del 27 marzo 2020, che integra le proposte di modifica pervenute dal personale di UNI, approvate dalla Commissione Etica.

© UNI  
Via Sannio 2 - 20137 Milano,  
Telefono 02 700241,  
[www.uni.com](http://www.uni.com) - [uni@uni.com](mailto:uni@uni.com)

Tutti i diritti sono riservati.  
I contenuti possono essere riprodotti  
o diffusi a condizione che sia citata la fonte.

Progetto grafico, impaginazione  
e redazione dei testi a cura di UNI.

In considerazione della rilevanza dei contenuti della Carta Etica e con l'intento di promuovere la loro massima diffusione, UNI autorizza il libero utilizzo dei suoi contenuti rispettando le seguenti condizioni:

- nel caso i contenuti non siano totalmente conformi alla versione originale, ciò sia dichiarato;
- in caso di rielaborazione dei contenuti, sia dichiarato che UNI non ha approvato alcuna delle modifiche apportate;
- il loro utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualsiasi finalità, non deve avere alcuno scopo di lucro;
- per ogni utilizzo e riproduzione dei contenuti, dovrà essere sempre citata la fonte, l'autore/ autrice, la titolarità dei diritti sui contenuti della Carta Etica in capo a UNI, oltre l'indirizzo web: <http://bit.ly/cartaeticaUNI>;
- ogni violazione di queste condizioni di utilizzo sarà perseguita a norma di legge.

Le eventuali responsabilità derivanti dall'uso di riproduzioni e rielaborazioni dei contenuti sono in capo a chi emette lo specifico documento.

**CARTA ETICA**  
**DELLE PERSONE DI UNI**  
**| PRINCIPI E | VALORI**



DOCUMENTO NEUTRO RISPETTO AL GENERE



# INDICE

<b>INFRASTRUTTURA DELL'INTEGRITÀ</b>	<b>6</b>
<b>FUNZIONI E RIFERIMENTI DELLA CARTA ETICA</b>	<b>7</b>
<b>PERCHÉ UNA CARTA ETICA?</b>	<b>8</b>
<i>Rispetto e tutela delle dimensioni dello Sviluppo Sostenibile</i>	<b>8</b>
<b>FUNZIONI E RIFERIMENTI DEI PRINCIPI UNI</b>	<b>10</b>
<i>I riferimenti normativi per l'individuazione dei Principi di UNI</i>	<b>11</b>
<i>Dignità</i>	<b>12</b>
<i>Rispetto e tutela della dignità umana</i>	<b>13</b>
<i>Libertà</i>	<b>14</b>
<i>Rispetto e Promozione della Libertà</i>	<b>15</b>
<i>Uguaglianza</i>	<b>16</b>
<i>Rispetto e Promozione dell'Uguaglianza</i>	<b>17</b>
<i>Solidarietà</i>	<b>18</b>
<i>Rispetto e Promozione della Solidarietà</i>	<b>19</b>
<i>Cittadinanza</i>	<b>20</b>
<i>Rispetto e Promozione della Cittadinanza Organizzativa</i>	<b>21</b>
<i>Rispetto e Promozione dei Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa</i>	<b>21</b>
<i>Giustizia</i>	<b>22</b>
<i>Rispetto e Promozione della Giustizia</i>	<b>23</b>
<b>LE CARATTERISTICHE DEI PRINCIPI (O DIRITTI FONDAMENTALI)</b>	<b>24</b>
<b>RIFERIMENTI E FUNZIONE DEI VALORI UNI</b>	<b>25</b>
<i>1. Legalità</i>	<b>25</b>
<i>2. Onestà</i>	<b>27</b>
<i>3. Responsabilità e Trasparenza</i>	<b>28</b>
<i>4. Giustizia Sociale</i>	<b>29</b>
<i>5. Competenza</i>	<b>31</b>
<i>6. Innovazione</i>	<b>32</b>
<i>7. Dedizione</i>	<b>33</b>
<i>8. Efficacia ed efficienza</i>	<b>35</b>
<b>NOTA SULLE REVISIONI</b>	<b>36</b>



## FUNZIONI E RIFERIMENTI DELLA CARTA ETICA

Nel 2017, il Consiglio Direttivo ha approvato un modello di governance basato sulla responsabilità sociale<sup>1</sup> che intreccia due piani: uno etico-valoriale e uno di gestione strategica dell'organizzazione, attenta a identificare i propri interlocutori e gli impatti delle sue attività materiali, e a renderne conto, in un modello di gestione della complessità.

Le persone di UNI sono la chiave fondamentale per dare attuazione a questo modello: per questo abbiamo implementato un percorso di sviluppo dell'integrità<sup>2</sup> – tuttora in corso - che mira a coinvolgere, sensibilizzare, formare e promuovere la cultura e il cambiamento, nei comportamenti quotidiani, che questo modello prevede.

Da questo percorso è derivata la nostra “Infrastruttura dell'integrità”, quattro documenti interdipendenti - Carta Etica e Codice Etico; Carta Deontologica e Codice Deontologico – destinati alle persone di UNI<sup>3</sup>. L'Infrastruttura dà concretezza ai due approcci complementari su cui si basa: i valori e le regole, il *come* e il *cosa*. L'assunto è che le regole da sole non bastano, e che è necessario diffondere a tutti i livelli della nostra organizzazione una cultura dell'integrità, intesa come conformità dei comportamenti ai principi e ai valori di riferimento.

La Carta Etica contiene i Principi e i Valori identificati quale riferimento delle Persone di UNI. La Carta Deontologica declina le regole, evidenziando le aree di rischio di violazione dell'integrità, i comportamenti non accettabili e le relative sanzioni in caso di violazione.

Il Codice Etico e il Codice Deontologico saranno fruibili in versione digitale: contengono esemplificazioni delle Carte per dare concretezza ai rispettivi contenuti e si alimentano entrambi in modalità bottom-up, tramite dilemmi etici (Codice Etico) ed esemplificazioni di comportamenti (Codice Deontologico), elaborati dalle Persone di UNI. L'intera infrastruttura è comunque pensata come un organismo vivente, che si alimenterà degli sviluppi e degli esiti del nostro percorso.

1 Ai sensi della norma UNI ISO 26000:2010.

2 Il percorso segue le linee guida della UNI/PdR 18:2016, UNI/PdR 21:2016, UNI /PdR 41:2018.

3 Dipendenti e stagiaire.

## | PERCHÉ UNA CARTA ETICA?

La carta Etica delle persone di UNI:

- Declina la nostra **Responsabilità sociale** rispetto agli impatti delle nostre decisioni e attività sull'ambiente, la società, l'economia, in linea con **l'Agenda 2030 dell'ONU** che punta a migliorare il pianeta con i suoi 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile.
- Individua i Principi e i Valori aziendali, ed è il nostro **sistema di riferimento etico**.
- Declina l'art 1 dello Statuto<sup>4</sup> che nel definire natura e scopi di UNI indica: **"I principi cui si ispira sono di affermare la dignità della Persona e tutelare i Diritti Umani fondamentali"**.
- Si colloca nel modello di "Sviluppo Sostenibile" che rappresenta le modalità di **"soddisfare i bisogni del presente senza compromettere le capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni"**<sup>5</sup> per la società nel suo complesso e per il pianeta, al fine di acquisire un obiettivo di "Sostenibilità"<sup>6</sup>

### Rispetto e tutela delle dimensioni dello Sviluppo Sostenibile

La dimensione etica risponde all'esigenza di equità, giustizia, solidarietà e coerenza;

La dimensione sociale affronta i bisogni sociali e le aspirazioni individuali, i bisogni di pace e sicurezza, per migliorare la qualità della vita e la coesione delle società;

La dimensione ecologica risponde all'esigenza di ambienti di qualità e disponibilità a lungo termine delle risorse;

La dimensione economica affronta le esigenze materiali per mantenere e migliorare i meccanismi che consentono alle società umane di soddisfare le loro esigenze attraverso scambi di vantaggi comparativi;

La dimensione della governance risponde alle esigenze di partecipazione, democrazia, integrazione e trasparenza;

La dimensione culturale risponde alle esigenze di affermazione, protezione e valorizzazione dei tratti culturali.

<sup>4</sup> Statuto approvato il 29 luglio 2020.

<sup>5</sup> Rapporto Brundtland (Our Common Future): è un documento pubblicato nel 1987 dalla Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo (WCED).

<sup>6</sup> Ossia uno stato del sistema globale, che comprende sottosistemi ambientali, sociali ed economici, che sono interdipendenti e possono rafforzarsi a vicenda.



- Disegna un **quadro di riferimento** che, in assenza di specifiche regole di condotta della Carta Deontologica e del Codice Deontologico, ci consente di operare coerentemente ai Principi e ai Valori di UNI con un'adeguata competenza etica.
- È linea guida per una gestione efficace dei **dilemmi etici**, che nascono quando nessuna regola è definita o le situazioni sono poco chiare e/o incerte e quando due o più Principi sono in conflitto tra loro. Anche per questo la Carta Etica si articola in Principi e Valori, la cui distinzione consente una gestione più realistica circa eventuali conflitti che possano nascere tra Principi e Valori stessi.

## FUNZIONI E RIFERIMENTI DEI PRINCIPI<sup>7</sup> UNI

I Principi rappresentano le finalità ultime che UNI intende raggiungere e come tali servono per la definizione della visione e della missione di UNI. I Principi hanno un impatto importante sull'identità di UNI in quanto *dirigono* UNI, consentendo di stabilire le giuste priorità, fornendo una fonte di ispirazione per tutte le Persone di UNI: rappresentano i fondamenti e il criterio per il pensiero, le decisioni e i comportamenti. Ne consegue che per importanza i Principi godono del primato in quanto “vengono prima”, non solo in senso temporale; sono quindi gli elementi fondamentali e duraturi rispetto ai quali conformare tutte le attività e i comportamenti, indipendentemente dal tempo e dal luogo o dalle condizioni del contesto.

Da tale prospettiva ne discende che i Principi hanno un valore assoluto e quindi per questo non sono negoziabili. Essi sono assunti per scelta e in quanto descrittivi dell'identità umana, con la conseguenza di essere il criterio indispensabile per regolare la vita umana in comune.

---

<sup>7</sup> In relazione ai termini “diritti” e “principi” della Carta dei Diritti Fondamentali, dalla letteratura si riscontra che sono più le convergenze concettuali che le differenze e per questo ambedue i termini possono essere usati in maniera intercambiabile. In ogni caso, è bene specificare che i “diritti” si originano dai “principi” e per questo è necessario perseguire i Principi laddove non vi è nessuna prevalenza di uno sugli altri.

## I riferimenti normativi per l'individuazione dei Principi di UNI

Le linee guida dell'OCSE, la UNI ISO 26000 e i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite condividono una base normativa comune poiché fanno riferimento, tra gli altri, alla Dichiarazione universale dei diritti umani (UDHR, 1948), alla Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali del lavoro (1998) e alla Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo (1992).

Le linee guida dell'OCSE forniscono principi e standard volontari per una condotta aziendale responsabile che sia coerente con le leggi applicabili e gli standard riconosciuti a livello internazionale. Le linee guida dell'OCSE sono contenute nelle sezioni "Concetti e principi", "Politiche generali" e "Divulgazione".

La norma UNI ISO 26000 descrive sette principi per la responsabilità sociale che ogni organizzazione dovrebbe rispettare e applicare (vd. punto 4). In particolare, la UNI ISO 26000 al punto 4.8 - Rispetto dei diritti umani - riporta: "Il principio è il seguente: un'organizzazione dovrebbe rispettare i diritti umani e riconoscerne l'importanza e l'universalità" (vedere anche il tema fondamentale dei diritti umani nel punto 6.3).

Il Global Compact (GC, 2000) incoraggia le imprese a creare un quadro economico, sociale e ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici. Il GC richiede alle aziende - e alle organizzazioni che vi aderiscono - di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Da tali considerazioni, il riferimento per l'individuazione dei Principi di UNI viene individuato nella Costituzione Italiana e nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Entrambe definiscono un posizionamento etico universalista che si basa sui "Diritti Fondamentali dell'Uomo" e sul loro rispetto e tutela. In particolare, UNI assume i Principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02.

Di seguito l'indicazione di tali Principi, ripresi da questi riferimenti normativi, esplicitati in una parte generale e poi riportati in possibili declinazioni coerenti con la natura e gli scopi di UNI (testo blu).

L'ordine di presentazione dei Principi segue un criterio di discendenza logica ma non ha alcun significato di priorità, data la loro caratteristica di indivisibilità.

## DIGNITÀ

La dignità della persona<sup>8</sup> non è soltanto un diritto fondamentale<sup>9</sup> in sé, ma costituisce la base stessa dei diritti umani fondamentali, pertanto non può essere scalfito neanche in caso di limitazione di un altro diritto. La Dignità si riferisce al valore intrinseco dell'esistenza umana che ogni persona, in quanto tale, è consapevole di rappresentare nei propri principi morali, nella necessità di liberamente mantenerli per sé e per gli altri e di tutelarli nei confronti di chi non li rispetta.

Per noi questo significa:

- Sostenere e contribuire alla realizzazione dei piani di vita delle persone mediante lo sviluppo dell'autonomia e della **razionalità**.
- Poter avere una retribuzione sufficiente a perseguire il proprio benessere ed esercitare la propria indipendenza.
- Basare ogni rapporto umano sull'autonomia e la libertà delle persone, senza mai ricorrere a forme di coercizione, sfruttamento, inganno o manipolazione.

La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 consacra la dignità umana nel preambolo: "Considerato che il riconoscimento della dignità inerente a tutti i membri della famiglia umana, e dei loro diritti, uguali e inalienabili, costituisce il fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo". Nessuno dei diritti di questa Carta può essere usato per recare pregiudizio alla dignità altrui, in quanto la dignità della persona sopra fa parte della sostanza stessa dei diritti sanciti nella Carta. La Dignità della persona non può pertanto subire pregiudizio, neanche in caso di limitazione di un altro diritto.

### **Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02<sup>10</sup>**

La Dignità della persona si declina nell'assicurare il rispetto e la tutela di una serie di diritti e di divieti: diritto alla vita; divieto della pena di morte; diritto all'integrità fisica e psichica; divieto di tortura e di pene o trattamenti disumani o degradanti; divieto della schiavitù e del lavoro forzato; divieto di pratiche eugenetiche; divieto della clonazione riproduttiva degli esseri umani.

---

<sup>8</sup> In filosofia si distingue tra persona umana e divina: in questo documento ci riferiamo sempre alla prima

<sup>9</sup> La dignità della persona è il diritto umano più importante da cui derivano tutti gli altri diritti fondamentali

<sup>10</sup> I principi sono riportati nello stesso ordine del documento Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02

## Rispetto e tutela della dignità umana

Da una prospettiva kantiana il concetto fondamentale di “dignità umana” ha un valore intrinseco che ne fa un fine in sé, da trattare sempre come tale: “Ciò che costituisce la condizione a cui soltanto qualcosa può essere un fine in sé ha [...] un valore intrinseco, cioè una dignità”. Il principio del rispetto e della tutela della Dignità Umana può essere rappresentato dall'imperativo categorico: “Agisci in modo da considerare l'essere umano, sia nella tua persona, sia nella persona di qualsiasi altro, sempre anche come fine e mai come semplice mezzo”. Considerare una persona come fine in sé implica il riconoscere che la persona persegue in autonomia il proprio piano di vita e dunque è fondamentale che le proprie decisioni siano basate sulla propria autonomia e libertà. Per questo motivo è necessario che nei rapporti umani si eviti qualsiasi forma di coercizione, sfruttamento, inganno e manipolazione laddove i rapporti, umani e lavorativi, sono eticamente accettabili in quanto basati su un consapevole e razionale consenso tra le parti circa i reciproci fini che si perseguono.

Un'importante applicazione del Principio nel contesto organizzativo riguarda il rapporto tra UNI e le Persone dipendenti.

Se UNI interpretasse le Persone dipendenti come mezzi, ossia come un semplice “fattore di produzione” o “capitale umano” per perseguire i fini organizzativi, allora non ne riconoscerebbe l'umanità violando così la loro dignità. Diversamente, se UNI rispettasse la dignità umana delle Persone dipendenti, allora riconoscerebbe quale dovere morale quello di sostenere e contribuire alla realizzazione dei piani di vita di ciascuno mediante lo sviluppo della razionalità umana e delle competenze etiche. In particolare, UNI rispetta la dignità delle Persone dipendenti principalmente offrendo loro un “lavoro significativo”, una modalità di autorealizzazione, le cui qualità sono:

- a) sostenere l'autonomia e la razionalità delle persone;
- b) fornire una retribuzione sufficiente per esercitare la propria indipendenza e perseguire il proprio benessere;
- c) consentire di sviluppare le capacità razionali e di conseguenza quelle morali;
- d) non interferire paternalisticamente con la concezione di come si vuole ottenere la felicità. Ciò si riferisce all'Obiettivo 8 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti; ai Principi 1-2 del Global Compact sul rispetto dei Diritti umani.

Le Persone di UNI dovrebbero rendersi conto che UNI, quale agente morale che persegue la propria mission, richiede il rispetto della sua dignità e quindi le Persone dipendenti non possono considerare l'organizzazione solo come semplice mezzo per acquisire risorse finanziarie per il proprio sostentamento, ma devono sostenere e contribuire alla realizzazione dei suoi fini organizzativi, condividendone Principi e Valori.

## LIBERTÀ

La Libertà è la condizione per la quale ogni individuo può decidere di pensare, esprimersi e agire senza costrizioni (libertà negativa, “liberi da...”) ricorrendo alla volontà di ideare e mettere in atto un’azione, mediante una libera scelta dei fini e degli strumenti che ritiene utili a realizzarla, sempre nel rispetto della libertà altrui. Libertà vuol dire anche adottare scelte libere e consapevoli (libertà positiva, “liberi di...”): questa consapevolezza deriva dal pieno sviluppo delle conoscenze, delle abilità e delle competenze personali. Ogni individuo ha diritto alla libertà e alla sicurezza e nessuno può esserne privato, se non nei casi e nei modi previsti dalla legge.

Per noi questo significa:

- Favorire l’equilibrio vita-lavoro delle persone, senza ostacolare la fruizione del tempo di riposo giornaliero o settimanale, che sia del tutto libero da attività lavorative.
- Incoraggiare lo sviluppo delle capacità umane, del pensiero riflessivo e autonomo delle persone per contribuire alla loro autorealizzazione e autodeterminazione.
- Rispettare il diritto di tutti di costituire e aderire liberamente e volontariamente a gruppi di promozione e difesa dei propri interessi, senza alcuna interferenza; in generale, la qualità del consenso è espressa quale accordo unanime sia sugli esiti che sulle argomentazioni etiche sottostanti.

### **Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell’Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02**

La Libertà della persona si declina nell’assicurare il rispetto e la tutela di una serie di diritti: diritto al rispetto della vita familiare privata; diritto alla protezione dei dati personali; diritto di sposarsi e di costituire una famiglia; diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione; diritto alla libertà di espressione e di informazione; libertà di riunione e di associazione; libertà delle arti e delle scienze; diritto all’istruzione; diritto alla libertà professionale e di impresa; diritto di proprietà; diritto di asilo; protezione in caso di allontanamento, di espulsione e di estradizione.

## Rispetto e Promozione della Libertà

La Libertà è promossa nelle forme sia di “libertà negativa” – ossia la libertà di scelta e azione senza subire interferenze o ostacoli poste da azioni compiute da altre persone in violazione dei propri diritti - sia di “libertà positiva” – ossia di autodeterminazione e di possesso della effettiva capacità razionale e autonoma di scelta e di azione che consenta di ridurre i condizionamenti e gli impedimenti per una scelta consapevole.

La condizione di libertà negativa viene perseguita delineando chiaramente i confini e il perimetro derivante dal rispetto dei diritti di ciascuna Persona e all'interno dei quali le Persone possono scegliere e agire liberamente e in autonomia.

In particolare, UNI intende favorire il bilanciamento vita-lavoro delle proprie Persone, senza ostacolare la fruizione del tempo di riposo giornaliero o settimanale, che sia del tutto libero da attività lavorative.

La condizione di libertà positiva viene perseguita incoraggiando lo sviluppo delle capacità umane, del pensiero riflessivo e autonomo delle Persone al fine della loro autorealizzazione e autodeterminazione in modo tale che esse possano assumere il controllo della propria vita e realizzare i propri scopi fondamentali. Ciò si riferisce all'Obiettivo 4 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

La promozione della Libertà viene effettuata da UNI principalmente mediante il pieno sviluppo delle conoscenze, abilità e competenze relative al ruolo lavorativo di ciascuna Persona affinché sia pienamente autonoma nelle proprie attività. A tal scopo UNI intende “favorire la libertà di associazione e riconoscere in maniera effettiva il diritto di contrattazione collettiva”, in conformità con il Principio 3 del Global Compact delle Nazioni Unite, circa il sostegno alla libertà di associazione dei lavoratori. La libertà di associazione implica il rispetto del diritto di tutte le Persone di UNI di costituire e aderire liberamente e volontariamente a gruppi per la promozione e la difesa dei propri interessi senza alcuna interferenza. Inoltre il diritto delle Persone di UNI di contrattare liberamente è un elemento essenziale nella libertà di associazione che consente mediante la “contrattazione collettiva” di raggiungere un consenso completo circa le relazioni tra le parti e le condizioni di lavoro.

La qualità del consenso dovrebbe essere espressa quale accordo unanime sia sugli esiti che sulle argomentazioni etiche a loro sostegno.

## UGUAGLIANZA

L'Uguaglianza esprime la condizione per la quale ogni persona, indipendentemente dalla sua posizione sociale, dalla sua provenienza, da genere, razza, colore, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza a minoranza, età, forme di diversità di ogni natura ecc., ha la possibilità di essere considerata alla pari di tutte le altre. Ciò non significa che tutti sono o debbano essere uguali, ma che le differenze tra le persone non possono essere motivo di discriminazione e di trattamento differente, perché ogni persona gode di pari dignità.

Per noi questo significa:

- Considerare tutte le persone ugualmente importanti, indipendentemente dalla loro posizione e status organizzativo.
- Avere - tutte e tutti - uguale responsabilità nel supportarci e quindi contribuire al raggiungimento degli obiettivi di UNI, in ogni posizione e status organizzativo.
- Impegnarsi a considerare ugualmente le esigenze, gli interessi e i diritti di tutte le persone coinvolte nelle decisioni aziendali, favorendo anche la loro partecipazione al processo decisionale.

### **Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02**

L'Uguaglianza della persona umana si declina in: uguaglianza di tutti gli uomini davanti alla legge; divieto di discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore della pelle, la lingua, la religione, le opinioni politiche, l'appartenenza ad una minoranza, il patrimonio, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali; specifici diritti riconosciuti ai bambini, agli anziani e ai disabili.



## Rispetto e Promozione dell'Uguaglianza

Uguaglianza non significa che tutti sono o debbano essere uguali ma che le differenze esistenti tra le persone non possono essere motivo di discriminazione e di trattamento differente.

Il perseguimento del principio di Uguaglianza va oltre l'uguaglianza formale o uguaglianza davanti alla legge, in quanto si riferisce anche agli aspetti concreti, materiali e sostanziali che implicano la rimozione e l'eliminazione degli ostacoli fisici, sociali e morali che si frappongono a una effettiva uguaglianza, affinché tutti gli esseri umani abbiano pari valore e importanza ricevendo pari preoccupazione e rispetto, che si traduce nell'uguale soddisfazione delle necessità fondamentali e del benessere sociale di base. Ciò si riferisce all'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo - e al Principio 6 del Global Compact, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione. La possibilità di trattamenti differenziati è ammessa esclusivamente nel caso in cui la finalità sia la promozione dell'uguaglianza materiale delle persone.

In UNI tutte le Persone sono considerate ugualmente importanti, indipendentemente dalla loro posizione e status organizzativo. Nel contesto del loro lavoro hanno uguale senso di responsabilità di supportare gli altri e quindi contribuire al raggiungimento degli obiettivi di UNI.

Nelle scelte decisionali organizzative dovrebbero essere considerate ugualmente le esigenze, gli interessi e i diritti di tutti i soggetti coinvolti e si dovrebbe favorire la loro partecipazione al processo decisionale. Ciò si riferisce all'Obiettivo 16 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Assicurare un reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo processo decisionale a tutti i livelli.

## SOLIDARIETÀ

Solidarietà indica una forma di impegno etico-sociale a favore delle altre persone, ossia un atteggiamento di benevolenza e comprensione che si manifesta con uno sforzo attivo e gratuito, teso a venire incontro alle esigenze e ai disagi di chi abbia bisogno di un aiuto. Questo si traduce nella ferma determinazione a orientare le proprie attività per realizzare il “bene comune”, riconoscendo i bisogni delle altre persone, ricercando cambiamenti e miglioramenti a lungo termine, proteggendo non solo i propri interessi personali e del proprio gruppo sociale, ma anche quelli di altri gruppi sociali e tra generazioni

Per noi questo significa:

- Garantire gli interessi legittimamente sostenuti da entrambe le parti nella contrattazione collettiva di secondo livello (integrativo aziendale), quale strumento di sintesi degli interessi in gioco.
- Considerare l'occupazione di nuovo personale come espressione di solidarietà e come obiettivo comune a vantaggio dell'intera comunità.
- Adottare atteggiamenti solidali di supporto al lavoro delle altre persone e alla soluzione comune di eventuali problemi anche di altri/e colleghi/e di altre unità organizzative diverse da quelle di appartenenza.

### **Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02**

La Solidarietà si declina in: diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa; diritto di negoziazione e di azioni collettive; diritto di accesso ai servizi di collocamento; tutela in caso di licenziamento ingiustificato; diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque; divieto di lavoro minorile; conciliazione tra vita privata e vita professionale; diritto alla sicurezza e all'assistenza sociale; protezione della salute; accesso ai servizi di interesse economico generale; diritto alla tutela dell'ambiente e la protezione dei consumatori.

## Rispetto e Promozione della Solidarietà

Il principio di Solidarietà è riconosciuto e garantito dalla Carta costituzionale “tra i valori fondanti dell’ordinamento giuridico”, quale “base della convivenza sociale”; con le attività di promozione umana, la Solidarietà è intesa quale “paradigma dell’azione sociale”, “schema generale di azione nella vita di relazione” e “modello fondamentale dell’azione positiva e responsabile dell’individuo”.

Il principio di Solidarietà si traduce nella ferma determinazione a orientare le proprie attività per la realizzazione del “bene comune”, riconoscendo i bisogni degli altri e nella ricerca di cambiamenti e miglioramenti a lungo termine e proteggendo non solo i propri interessi e del proprio gruppo sociale ma anche quelli di altri gruppi sociali e intergenerazionali.

Il “bene comune” si fonda sul reciproco riconoscimento della dignità e dell’autonomia delle persone e si riferisce alla condizione nella quale il grado di benessere di una comunità si basa sul benessere di ogni singola persona e non sul benessere maggiore per il maggior numero delle persone.

UNI concretizza il principio di solidarietà – inteso come realizzazione del “bene comune” - attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello (integrativo aziendale), quale strumento di sintesi degli interessi legittimamente sostenuti dalle parti in linea con il principio 3 del Global Compact, circa il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

UNI favorisce l’occupazione di nuovo personale, come espressione di solidarietà, considerando l’incremento di organico come obiettivo aziendale a vantaggio della comunità. Ciò si riferisce all’Obiettivo 8 dell’Agenda 2030 dell’ONU – Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

Le persone di UNI dovrebbero adottare atteggiamenti solidali di supporto al lavoro degli altri e alla soluzione comune di eventuali problemi anche di altri colleghi/e di altre unità organizzative diverse da quelle di appartenenza.

## CITTADINANZA

Il principio di Cittadinanza si riferisce alla condizione della persona fisica (status del “cittadino”) alla quale l’ordinamento dello Stato riconosce la pienezza dei diritti civili e politici e che esprime il rapporto giuridico tra Cittadino e Stato.

Cittadinanza indica la condizione di UNI come membro istituzionale della società, dalla quale dipende totalmente.

Per noi questo significa:

- Essere socialmente responsabili e contribuire attivamente alla soluzione dei problemi sociali e al bene comune.
- Limitare gli effetti negativi delle nostre attività e sviluppare proattivamente programmi e partenariati costruttivi con la comunità per *fare la cosa giusta*, evitando di pubblicizzarli per scopi utilitaristici.

La cittadinanza si esprime anche in **comportamenti** che facilitano il funzionamento dell’organizzazione e il raggiungimento dei suoi obiettivi, basati su una scelta personale, anche se non richiesta dal ruolo e anche se la loro inosservanza non comporta sanzioni.

Per noi questo significa:

- Essere persone altruiste, ovvero aiutare sul lavoro le altre persone in relazione a un compito o a un problema.
- Essere **persone coscienti**, eseguendo con diligenza un compito, oltre ciò che è richiesto anche quando non si è osservati.
- Essere tolleranti, sopportando situazioni lavorative temporanee non ideali senza lamentarsi.
- Essere cortesi, prevenendo problemi legati al lavoro con gli altri.
- Avere virtù civica, partecipando al lavoro in maniera responsabile, mostrando coinvolgimento, interesse e partecipazione attiva alla vita dell’organizzazione.

### Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell’Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02

La Cittadinanza si declina in: diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni senza alcuna discriminazione; diritto a una buona amministrazione; diritto di accesso ai documenti; diritto di rivolgersi al Mediatore per casi di cattiva amministrazione; diritto di petizione; libertà di circolare e di soggiornare in tutti gli Stati; il diritto alla protezione consolare e diplomatica.

## Rispetto e Promozione della Cittadinanza Organizzativa

UNI è un membro istituzionale della società e, in quanto totalmente dipendente dalla società stessa, ha l'obbligo morale di essere socialmente responsabile e contribuire attivamente alla soluzione dei problemi sociali e al bene comune, limitando gli effetti negativi delle proprie attività produttive e sviluppando programmi e partenariati costruttivi con la comunità giustificati da argomentazioni morali proattive (fare la cosa giusta), evitando la loro pubblicizzazione per scopi utilitaristici. Ciò si riferisce all'Obiettivo 16 - Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli – e 17 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile e a tutti i Principi del Global Compact.

## Rispetto e Promozione dei Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa

Le Persone di UNI dovrebbero attuare comportamenti che in base a una scelta personale, e anche se non sono specificati dalla prescrizione del ruolo e la loro omissione non è generalmente oggetto di sanzione, facilitano l'effettivo funzionamento dell'organizzazione e il raggiungimento dei suoi obiettivi. Tali comportamenti si esplicano mediante "altruismo" (aiuto sul lavoro a persone in relazione a un compito o a un problema), "scrupolosità" (diligenza nella esecuzione del compito ben oltre ciò che è richiesto anche in assenza di osservatori), "resilienza"<sup>11</sup> (sopportare situazioni lavorative temporanee non ideali senza lamentarsi, mostrando capacità di adattamento a fronte di cambiamenti imprevedibili e sfidanti nelle situazioni di lavoro), "cortesia" (prevenire problemi legati al lavoro con gli altri), "virtù civica" ("partecipazione attiva"<sup>12</sup>, costante e pro-attivo coinvolgimento sul lavoro, in maniera responsabile, mostrandosi coinvolta/o e interessata/o alla vita e allo sviluppo dell'organizzazione).

---

11 Anche "Resilience". Il concetto di resilienza è definito nella UNI EN ISO 22300:2018 «Sicurezza e resilienza - Vocabolario» punto 3.192, come "capacità di assorbire e adattarsi in un ambiente mutevole".

12 anche "Engagement". Il concetto di "partecipazione attiva" è definito nella UNI EN ISO 9000:2015 "Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario" punto 3.1.4, come "coinvolgimento in, e contributo a, attività per conseguire obiettivi condivisi".

## GIUSTIZIA

Il Principio di Giustizia, relativo al sé e agli altri, si traduce in doveri e diritti di chiunque appartenga alla comunità, in senso riduttivo, e di ogni persona umana in generale, in senso estensivo. Il principio di Giustizia si traduce nella volontà, e quindi nell'azione, di riconoscere a ogni persona ciò che gli è dovuto. È un'espressione del riconoscimento della reciproca dignità umana, in base alla quale non è ammesso avere trattamenti differenziati o arbitrari nei confronti delle altre persone. In quest'ottica, i diritti di una singola persona non possono essere violati neanche per un preteso interesse collettivo.

Per noi questo significa:

- Riconoscere e rispettare ogni persona e impegnarsi affinché ottenga ciò che gli spetta.
- Applicare il principio di universalità dei diritti umani, adottando decisioni che consentano trattamenti di parità, ad esempio: attenzione a uguale retribuzione per lavoro di uguale contenuto di responsabilità, professionalità, rispetto all'inquadramento.
- Impedire che la singola persona venga penalizzata o che la sua dignità venga sacrificata per il vantaggio di terzi o dell'organizzazione in generale.

### **Dai principi riportati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea - Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali, 2007/C 303/02**

La Giustizia si declina: diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale; presunzione di innocenza e rispetto dei diritti di difesa; principio di legalità e di proporzionalità delle pene; diritto di non essere giudicato o punito due volte per lo stesso reato

## Rispetto e Promozione della Giustizia

Il Principio di Giustizia discende dalla condizione di uguaglianza degli esseri umani che in quanto tali hanno tutti la stessa dignità e, in virtù di questa dignità, meritano di essere trattati come uguali. La Giustizia è un'espressione del reciproco riconoscimento della reciproca dignità di base e un riconoscimento del fatto che, se vogliamo vivere insieme in una comunità interdipendente, dobbiamo trattarci reciprocamente come uguali. Il Principio di Giustizia ha un ruolo fondamentale per la Persona e la Società in quanto rende possibile una forma di vita associata degna. Per tale motivo i diritti garantiti dalla giustizia a ciascun individuo non possono essere violati, neppure in nome di un preteso interesse collettivo. Per questa ragione la giustizia nega che la perdita della libertà e dei diritti di qualcuno possa essere giustificata da maggiori benefici goduti da altri, in quanto non è permesso che i sacrifici imposti a pochi vengano controbilanciati da una maggiore quantità di vantaggi goduti da molti: i diritti garantiti dalla giustizia non possono essere oggetto né della contrattazione politica, né del calcolo degli interessi sociali. In definitiva, ad ogni Persona viene conferita dalla Giustizia un'inviolabilità tale che non può essere messa in discussione neanche in nome del bene dell'intera società. Ciò si riferisce ai Principi 1 e 2 del Global Compact, sul rispetto dei diritti umani.

La stabilità di una società, di qualsiasi gruppo e organizzazione dipende dalla misura in cui i membri di quella società o dell'organizzazione sentono di essere trattati in modo giusto. Quando alcuni membri della società sentono di essere soggetti a disparità di trattamento, si generano inevitabilmente disordini sociali e conflitti per cui l'unità sociale e organizzativa è una naturale conseguenza della giustizia. Ciò si riferisce all'Obiettivo 16 dell'Agenda 2030 dell'ONU - Promuovere e far rispettare le leggi e le politiche non discriminatorie per uno sviluppo sostenibile.

UNI riconosce e rispetta tutte le Persone e si impegna affinché ognuno ottenga ciò che gli spetta. Nel proprio operato, UNI applica il principio di universalità dei diritti umani, adottando decisioni organizzative che consentano trattamenti di parità (ad esempio, attenzione a uguale retribuzione per lavoro di uguale contenuto di responsabilità, professionalità, rispetto all'inquadramento). Non è ammesso che la singola persona venga penalizzata o che la sua dignità venga sacrificata per il vantaggio di terzi o dell'organizzazione in generale.

## LE CARATTERISTICHE DEI PRINCIPI (O DIRITTI FONDAMENTALI)

Ogni principio ha le seguenti caratteristiche:

- **UNIVERSALITÀ E INALIENABILITÀ:** i diritti umani sono universali perché interessano tutte le persone, di tutto il mondo e sono inalienabili perché la persona non può volontariamente rinunciarci né può negarli ad altre persone.
- **INDIVISIBILITÀ:** i diritti umani, di qualsiasi natura (civile, economica, politica o sociale), sono indivisibili e riguardano la dignità di ogni persona. Hanno quindi uguale status e non possono essere classificati in ordine di importanza.
- **INTER-DIPENDENZA E INTER-RELAZIONALITÀ:** la realizzazione di un diritto spesso dipende, in tutto o in parte, dalla realizzazione degli altri. Ad esempio, la realizzazione del diritto alla salute può dipendere, in determinate circostanze, dalla realizzazione del diritto all'istruzione o del diritto all'informazione.
- **UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE:** tutte le persone sono uguali in virtù della dignità intrinseca di ogni essere umano. Tutti gli esseri umani godono dei propri diritti umani individuali senza discriminazioni di alcun tipo, come razza, colore, genere, etnia, età, lingua, religione, opinione politica o altro, origine nazionale o sociale, disabilità, proprietà, nascita o altro stato.
- **PARTECIPAZIONE E INCLUSIONE:** ogni persona e tutti i popoli hanno diritto a una partecipazione attiva, libera e significativa al contributo e al godimento dello sviluppo civile, economico, sociale, culturale e politico in cui i diritti umani e le libertà fondamentali possono essere realizzati.
- **RESPONSABILITÀ E NORME LEGISLATIVE:** i diritti umani sono tutelati a livello nazionale e sovranazionale. Gli Stati hanno quindi il dovere di assicurare il rispetto, la protezione e la realizzazione dei diritti umani anche da parte di chi opera sul loro territorio. In caso di violazione di un diritto umano, i titolari dei diritti lesi possono ricorrere a un tribunale competente o ad altro giudice, secondo le norme e le procedure previste.



## RIFERIMENTI E FUNZIONE DEI VALORI UNI

I Valori sono la guida per il raggiungimento delle nostre finalità: determinano il modo in cui riteniamo opportuno e coerente ragionare, decidere e comportarci.

Definiscono le modalità con cui perseguiamo i nostri obiettivi e con cui ci relazioniamo, e sono la base per la corretta attuazione della nostra visione<sup>13</sup>, missione<sup>14</sup> e strategia.

I Valori sono organizzati per importanza: questo significa che possono essere negoziati, ossia essere oggetto di compromesso e bilanciamento, per far prevalere il Valore più importante che comunque cede il passo a fronte di un Principio.

### 1. LEGALITÀ

Assumiamo la Legalità come valore di massima importanza; questo perché il rispetto delle regole è il fondamento della convivenza civile e la condizione necessaria per agire in conformità con i Principi e i Valori etici quando agiamo in situazioni non regolamentate.

E perciò:

- Rispettiamo la Legge e l'insieme di regole interne di UNI e agiamo in conformità con lo "spirito della regola", consapevoli che si tratta di uno standard minimo di comportamento che rappresenta il presupposto necessario dell'etica.
- Ci impegniamo a diffondere la cultura della legalità per il rispetto delle regole e il successivo perseguimento di Principi e Valori, concretizzandoli nei comportamenti quotidiani.
- Ammettiamo l'eticità della violazione di una regola solo quando:
  - questa è in contrasto con un Principio etico;
  - non è possibile modificare democraticamente la regola;
  - nel caso precedente, la si viola con modalità coerenti con i Principi;
  - ci si assume apertamente la responsabilità della violazione.

La Legalità richiederebbe l'agire in conformità con la Legge e con l'insieme delle regole interne di UNI, in quanto esse sono anche attuazione di obblighi legislativi. Il Valore di Legalità richiede dunque che le norme cogenti, i regolamenti, i precetti deontologici e le regole di condotta vadano rispettati, non solo letteralmente ma anche in relazione allo "spirito della regola", in quanto esse costituiscono il quadro giuridico elementare e forniscono gli elementi essenziali del sistema, per garantire uno standard minimo del comportamento delle Persone per una convivenza civile. In tale prospettiva, l'Etica, basata sui principi e valori, assicura di ottenere risultati più ambiziosi rispetto alla semplice osservanza delle norme e del minimo accettabile, che è quello di evitare semplicemente violazioni delle norme stesse. Ciò implica che il rispetto del Valore di Legalità rappresenta il presupposto necessario dell'Etica.

Il Valore della Legalità è un elemento fondamentale della responsabilità sociale, in quanto il rispetto per il ruolo della legge e il rispetto degli obblighi legalmente vincolanti costituiscono un elemento fondamentale delle aspettative della società verso UNI, che rappresenta la condizione senza la quale non è possibile la stabilità sociale ed economica della società. Oltre al rispetto delle norme e delle regole, è richiesto che ciascuna Persona si impegni attivamente a stimolare e a diffondere la cultura della

13 Anche "Vision". Il concetto di "vision" è definito nella UNI EN ISO 9000:2015 "Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario", punto 3.5.10, come "aspirazione di ciò che un'organizzazione desidera diventare, come espressa dall'alta direzione".

14 Anche "Mission". Il concetto di "mission" è definito nella UNI EN ISO 9000:2015 "Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario", punto 3.5.11, come "scopo dell'esistenza di un'organizzazione, come espresso dall'alta direzione".

legalità, nonché adoperarsi affinché sia salvaguardato il rispetto delle norme e delle regole e il perseguimento dei Principi e i Valori della Carta Etica.

Tuttavia, il perseguimento del Valore di Legalità da parte delle Persone può incontrare dei limiti in quanto “la responsabilità sociale comporta anche azioni che vanno al di là del rispetto delle leggi e il riconoscimento di obblighi verso altri che non sono legalmente vincolanti. Sono gli obblighi che derivano da questioni etiche ampiamente condivise e da altri valori. Sebbene le aspettative di comportamenti socialmente responsabili siano diverse nei vari Paesi e nelle varie culture, le organizzazioni dovrebbero comunque rispettare le norme internazionali di comportamento come quelle riportate nella Dichiarazione universale dei diritti umani, nella Dichiarazione di Johannesburg sullo sviluppo sostenibile e in altri strumenti”<sup>15</sup>.

Tale indicazione sembra evidenziare l'unica condizione per la quale sarebbe eticamente ammesso violare il Valore della Legalità, ossia nel caso in cui gli obblighi legalmente vincolanti siano in conflitto con le norme internazionali di comportamento quali i Diritti Umani e quindi dei Principi riportati nella presente Carta Etica.

Il Valore della Legalità può dunque soccombere a fronte della tutela di un Principio. Tuttavia, data la delicatezza del tema, al fine di evitare distorsioni circa l'interpretazione di tale condizione si ritiene necessario esplicitare in maniera chiara e operativa la sua ammissibilità etica.

In casi estremi, da un punto di vista etico sarebbe ammissibile violare una norma cogente solo nel caso siano rispettate congiuntamente quattro condizioni fondamentali:

1. la norma cogente deve essere chiaramente in contrasto con il Principio etico. Se una norma cogente è in conflitto con un Principio etico, essa è ingiusta. E quando la norma cogente è ingiusta, essa, richiamando le parole di Sant'Agostino “...è nulla” e perciò non obbliga più in coscienza; anzi, il cittadino non deve più aderirvi poiché “...non è più legge, ma corruzione della stessa». Se la legge, infatti, è un comando della ragione per il bene comune, la legge ingiusta, non avendo più questo scopo, perde il suo valore di legge e diventa un atto arbitrario, un atto di comando a capriccio, in quanto si oppone alla suprema e inderogabile legge della giustizia naturale”. In questi casi, allora, la disubbidienza e la resistenza alla norma cogente possono essere non soltanto una possibilità, ma un dovere. Tuttavia, il tema pone una questione fondamentale: la valutazione circa il conflitto tra una norma cogente e un Principio etico non può essere rimessa alle singole Persone, pena il collasso del sistema giuridico, tenendo presente, tra l'altro, che tale valutazione potrebbe essere esito di meccanismi inconsapevoli di autoinganno che tendono ad auto-giustificare la violazione stessa. Per tale motivo è necessario che, nel caso, siano rispettate congiuntamente le altre tre condizioni seguenti.
2. Non deve esserci alcuna possibilità di modificare la legge. Questa situazione è tipica di uno stato dittatoriale o totalitario nel quale non è ammessa la libertà di espressione e le pratiche democratiche. In altre parole, in uno stato democratico la legge va comunque rispettata in quanto vi sono tutte le condizioni per tentare di modificarla, attraverso la partecipazione e l'impegno politico.
3. Tuttavia la violazione di una norma cogente può essere interpretata come resistenza o disobbedienza, ossia quale modalità democratica ed eticamente ammissibile per attivare l'attenzione sul conflitto, consentendo così un rapido avvio di un procedimento inteso a verificare e quindi a dichiarare la consistenza del conflitto tra norma cogente e Principio etico. In tal caso, è naturale che le modalità con le quali si viola la norma cogente debbano rispettare i Principi etici universali. Infatti è un non senso assoluto quello di violare una norma cogente in quanto in contrasto con un Principio etico, violando proprio quei Principi ai quali si aspira.
4. In presenza delle precedenti condizioni, la violazione di una norma cogente

può essere eticamente ammissibile solo se ci si assume apertamente la responsabilità della violazione stessa e si accettano tutte le conseguenze del caso. In tal caso, la resistenza o la disubbidienza alla norma cogente assume una caratteristica etica, perché la Persona che la compie assume su di sé il rischio delle conseguenze personali che potrebbe eventualmente subire in caso di reiezione della sua eccezione.

## 2. ONESTÀ

Ogni rapporto con i nostri portatori di interessi, interni ed esterni, è improntato a sincerità, rispetto delle promesse, imparzialità e incorruttibilità.

E perciò:

- Siamo sinceri perché non mentiamo né manipoliamo la realtà, neanche per un presunto beneficio della controparte, perché questo priverebbe chi è coinvolto del diritto di determinare il bene per sé stesso.
- Rispettiamo le promesse per rendere UNI un interlocutore sempre affidabile, in quanto si è consapevoli che la promessa influisce sulle scelte degli altri.
- Siamo imparziali nelle nostre decisioni e azioni, dove applichiamo la massima obiettività per garantire la parità di trattamento senza eccezioni.
- Prestiamo attenzione a segnalare sempre le possibili situazioni di conflitto di interessi e ogni situazione che possa comportare rischi di corruzione, frode o illeciti. Siamo attenti anche alle situazioni che possono portare a un conflitto di interessi inconsapevole.

L'Onestà richiederebbe di agire verso tutti i Portatori di interessi, interni ed esterni, con sincerità, rispetto delle promesse, imparzialità e incorruttibilità.

Il Valore dell'Onestà è la base per qualsiasi interazione sociale e individuale, specialmente per UNI che necessita per il proprio operato della fiducia da parte di tutti i Portatori di interessi e quindi la reputazione di onestà rappresenta un elemento fondamentale per il suo successo. Per questo motivo le Persone di UNI non solo devono essere oneste ma anche apparire oneste, evitando tutte le situazioni e le circostanze per le quali la reputazione di onestà di UNI possa essere in qualsiasi modo ritenuta compromessa.

In UNI il valore di onestà si articola anche in termini di:

- **Sincerità:** la veridicità nei rapporti individuali è uno dei principali doveri connessi all'onestà, in quanto il mentire o manipolare le persone mina di fatto l'autonomia delle persone stesse, poiché vengono trattate come mezzi, per soddisfare propri obiettivi, e non come fini. Ciò anche nel caso in cui la menzogna o la manipolazione abbia un fine presunto "benevolo" per il destinatario, in quanto lo priva del diritto di determinare il bene per sé stesso. La sincerità non dovrebbe essere praticata secondo un'analisi utilitaristica, che comporta o meno vantaggi in una determinata situazione, ma perché la verità ha un valore intrinseco per le persone: in assenza della presunzione che gli altri dicano la verità, il sospetto sostituirebbe la cooperazione e le relazioni umane e sociali sarebbero irrimediabilmente compromesse.
- **Rispetto delle promesse:** questa dimensione è alla base dei rapporti individuali e sociali affidabili, ossia meritevoli di fiducia. Fare una promessa costituisce un obbligo morale a mantenerla e dunque garantisce alla persona che riceve la promessa il diritto di richiederne l'esecuzione. Nel fare una promessa si concede l'autorità a chi la riceve di esigere l'atto promesso in quanto l'accettazione della promessa "fa prendere possesso della scelta" al promittente, che per questo assume attivamente un'autorità su colui che la riceve.

- **Imparzialità:** questa dimensione dell'Onestà riguarda il perseguire senza pregiudizi la massima obiettività nel processo decisionale e l'applicare a tutte le persone e le organizzazioni una parità di trattamento, in quanto ciò è una significativa manifestazione di equità e rispetto per tutti, non favorendo o privilegiando gli interessi di una parte rispetto alle altre. Ciò in quanto il giudizio o l'azione morale necessita della caratteristica di universalizzazione e per questo dovrebbe essere indipendente da interessi di qualcuno o da un particolare punto di vista.
- **Incorruttibilità:** tale dimensione dell'Onestà si riferisce alla persona che agisce senza pregiudizi e in maniera indipendente dai propri interessi. Ciò si traduce essenzialmente nel gestire in maniera adeguata<sup>16</sup> i "conflitti di interesse", ossia le situazioni nelle quali una persona è impegnata in una scelta tra i comportamenti corretti e coerenti del proprio ruolo lavorativo e il proprio interesse, e che possono comportare rischi di corruzione, di frode o di illeciti. La qualità della incorruttibilità non si riferisce solo all'intento di perseguirla ma anche alla auto-sorveglianza della tendenza inconsapevole del confondere ciò che è professionalmente e lavorativamente giusto con ciò che può essere funzionale ai propri interessi, dal momento che i processi di selezione delle informazioni, mnemonici e di elaborazione vengono distorti per conseguire inconsapevolmente benefici personali.

### 3. RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

Agiamo con responsabilità, presidiando gli impatti - positivi e negativi - delle nostre decisioni e azioni sulla società, sui portatori di interesse e sulle future generazioni.

E perciò:

- Siamo trasparenti con le parti interessate che richiedono spiegazioni circa le decisioni prese e le azioni svolte, assumendoci le responsabilità dei loro impatti.
- Rendiamo conto delle nostre scelte dando evidenza delle giustificazioni morali sottostanti ai Principi e Valori.
- Evitiamo l'utilizzo di meccanismi di disimpegno morale per sollevarci dalle nostre responsabilità personali.

La Responsabilità, congiuntamente con la Trasparenza, richiederebbe di considerare come le decisioni e le azioni di una Persona possono influenzare o impattare sulla vita degli altri e siano compatibili con la continuazione di una vita autenticamente umana delle generazioni successive.

La Trasparenza è la prontezza nel fornire in modo appropriato spiegazioni o giustificazioni alle parti interessate che lo richiedono, relativamente ai propri giudizi, intenzioni, atti e omissioni. Ciò implica il rilascio di informazioni circa le decisioni e le azioni di una Persona e richiede un atteggiamento aperto che consente a qualcuno o a un'autorità di monitorarle e valutarle e quindi per questo motivo la trasparenza è considerata un prerequisito della responsabilità. Questo perché una decisione o un'azione deve essere valutata correttamente e quindi dovrebbe esserci l'accesso a tutte le informazioni necessarie. Se l'accesso viene negato, o non vengono fornite le informazioni necessarie, la responsabilità non può essere dimostrata.

Il Valore della Responsabilità e Trasparenza denota la capacità della persona, individuo

<sup>16</sup> Oltre alle procedure organizzative per la gestione del conflitto di interesse, la persona che percepisce una situazione di conflitto di interesse (o anche che può apparire come tale), la cui gestione non è prevista dalle procedure organizzative stesse, deve adoperarsi per evitare il conflitto di interessi per non compromettere, anche inconsapevolmente, la propria capacità di giudizio e di obiettività professionale. Ciò segnalando la situazione stessa a UNI.

o gruppo o una organizzazione, di rendere conto, a qualcuno o a un'autorità, delle proprie decisioni e azioni, o della loro omissione, e quindi indica la possibilità di essere ritenuti responsabili delle loro conseguenze, ragionevolmente conoscibili e prevedibili nel tempo, in quanto esse sono eseguite intenzionalmente e in conformità con i propri atteggiamenti e convinzioni, per libera volontà e in piena consapevolezza, a fronte di diverse alternative di decisione e azione. Ciò implica la necessità di motivare adeguatamente le scelte effettuate e quindi di renderne conto evidenziando le giustificazioni morali sottostanti rispetto ai Principi e Valori etici assunti quali riferimento che si è intrinsecamente tenuti a rispettare.

A differenza della responsabilità legale – che riguarda principalmente le azioni e le loro conseguenze ossia i fattori esterni alla persona che agisce - la responsabilità morale, che comunque richiede l'adempimento delle responsabilità legali, riguarda le azioni, le intenzioni e la volontà della persona e dunque i fattori interni alla persona. Per tale motivo la responsabilità morale viene valutata in primo luogo sulla base delle intenzioni della persona piuttosto che sulle effettive conseguenze delle azioni.

In particolare l'assunzione di responsabilità può assumere diverse tipologie.

La “responsabilità negativa” si riferisce all'obbligo che le conseguenze delle proprie azioni e decisioni non debbano influire negativamente o danneggiare altre persone, né direttamente né come loro effetti collaterali.

La “responsabilità positiva” si riferisce all'obbligo di attivarsi per il benessere di una persona, di un gruppo, di una organizzazione, della società o di una causa in generale.

La responsabilità di ruolo di una persona in un'organizzazione è e rimane individuale e quindi non può essere disattesa in relazione a una richiesta di un'autorità dell'organizzazione. La violazione dei Principi e dei Valori indotta da tale richiesta è inaccettabile in quanto l'individuo è considerato moralmente autonomo e quindi arbitro finale dei propri atti, indipendentemente dal ruolo o dalla funzione organizzativa; per questo motivo la responsabilità non è trasferibile a nessun altro. L'assunzione individuale di una piena responsabilità implica innanzi tutto farsene carico, direttamente e completamente, evitando razionalizzazioni e utilizzo di meccanismi di disimpegno morale, ossia escogitare ragioni auto-giustificative, scuse morali o assegnando della colpa ad altri.

## 4. GIUSTIZIA SOCIALE

Ci impegniamo a raggiungere una società giusta e solidale, per migliorare l'uguaglianza sociale, con particolare cura per i soggetti svantaggiati e senza specifica rappresentanza, incluse le generazioni future.

E perciò:

- Appliciamo la giustizia distributiva nei processi decisionali, ad esempio in relazione al sistema premiante, applicando criteri coerenti con i contributi individuali e di gruppo ai risultati organizzativi.
- Appliciamo la giustizia procedurale dando la possibilità alle persone di esprimere le proprie opinioni durante i processi decisionali che le vedono coinvolte, e di chiedere la revisione delle decisioni esponendo le motivazioni e gli obiettivi alla base delle loro richieste.
- Mettiamo in atto la giustizia interpersonale basando le nostre relazioni sul rispetto, la sincerità e la correttezza.
- Agiamo in conformità alla giustizia informativa mettendo a disposizione le informazioni durante i processi decisionali in modo completo e onesto.

La Giustizia richiederebbe di agire con impegno per una società giusta e di mostrare solidarietà realizzando una distribuzione adeguata dei benefici e degli oneri della cooperazione sociale. Tutte le persone dovrebbero avere pari opportunità per l'accesso a ricchezza, salute, benessere, indipendentemente dalle circostanze legali, politiche, economiche o di altro genere.

La Giustizia sociale richiede un equilibrio ottimale tra le responsabilità comuni della società e le responsabilità come individui per contribuire a una società giusta per

garantire accordi sociali sistemici e strutturali per migliorare l'uguaglianza. Poiché la comunità è composta da diversi gruppi sociali e organizzazioni, il valore della Giustizia sociale significa dunque che i diritti di tutti dovrebbero essere considerati in modo equo e giusto, in special modo per quelli emarginati, svantaggiati che hanno bisogno di rivendicare i diritti umani ma che non hanno la capacità o la posizione per farlo e dunque non hanno una specifica rappresentanza, quali i bambini, le persone con disabilità, gli anziani, le donne e i giovani nonché le generazioni future.

La Giustizia sociale richiede dunque di limitare al massimo le disuguaglianze economiche e sociali in modo che gli accordi e le azioni di ciascuno siano perseguiti in una prospettiva di concreta solidarietà per realizzare il miglior stato per i gruppi interessati maggiormente svantaggiati. Ciò anche assicurando che le interazioni sociali, economiche e ambientali favoriscono la giustizia sociale intergenerazionale ossia tra i gruppi socioculturali nel tempo e da una generazione all'altra.

La Giustizia Sociale quale valore si riferisce a una giustizia in una forma sistemica, applicata alla società nel suo complesso circa le giuste relazioni tra i gruppi all'interno della società stessa, piuttosto che agli individui, e va considerata in termini di equilibrio tra la libertà individuale e il bene sociale comune che viene promosso senza alcuna violazione delle libertà e i diritti delle persone.

In UNI il valore di Giustizia sociale si articola anche in termini di Giustizia organizzativa, ed è applicato in tutte le attività relativamente alle relazioni tra UNI e le Persone appartenenti, declinata sulle seguenti dimensioni:

**Giustizia distributiva:** si riferisce all'equità dei risultati derivanti dai processi decisionali del sistema premiante e relativi agli aspetti che coinvolgono il personale quali retribuzione, premi, valutazioni, promozioni e incarichi di lavoro, che vengono assegnati utilizzando regole adeguate che rispettano la proporzionalità della contribuzione, individuale e di gruppo, ai risultati organizzativi.

**Giustizia procedurale:** si riferisce all'equità dei processi decisionali utilizzati per decidere, che consiste nella possibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere le proprie opinioni nel corso dei processi decisionali o nel chiedere una loro revisione, illustrandone le motivazioni e gli obiettivi, nel caso il processo decisionale o i suoi esiti siano percepiti come non corretti o inefficaci, garantendo che le attività siano coerenti con le procedure, prive di pregiudizi e dunque siano neutrali e obbiettive.

**Giustizia interpersonale:** riguarda le modalità con le quali le Persone di UNI si trattano nelle relazioni professionali a tutti i livelli, in termini di rispetto, ossia in maniera riguardosa e sincera, senza scorrettezza e osservazioni improprie e offensive.

**Giustizia informativa:** riguarda le modalità con la quale vengono fornite le informazioni durante i processi decisionali, ai vari livelli, relativamente alle motivazioni che dovrebbero essere proposte in modo completo e ragionevole nonché in maniera onesta e sincera.

## 5. COMPETENZA

Decidiamo e agiamo con le conoscenze e le abilità necessarie per raggiungere gli obiettivi attesi in modo autonomo e responsabile.

E perciò:

- Ci adoperiamo per sviluppare con responsabilità tutte le competenze necessarie alle nostre attività: da quelle cognitive e funzionali - che implicano la conoscenza teorica e l'abilità pratica necessarie per una specifica area di lavoro - alle competenze relazionali ed etiche - che richiedono rispettivamente il sapere come comportarsi e comunicare in una specifica situazione e la capacità di ragionamento morale.
- Appliciamo le nostre competenze con autonomia, responsabilità e indipendenza, senza la necessità di supervisione continua, ma siamo pronti a rendere conto del nostro operato in relazione al nostro potere decisionale e di azione.
- La nostra autonomia e la nostra responsabilità sono di taglio tecnico-professionale così come etico-valoriale, perché si traducono in processi decisionali e azioni coerenti con i Principi e i Valori.

La Competenza richiederebbe di decidere e agire con le conoscenze e le abilità necessarie per compiere atti attendibili e coerenti con il proprio ruolo lavorativo, al fine di adempiere ai propri obblighi lavorativi in modo autonomo e responsabile per le parti interessate, nonché impegnarsi attivamente a promuovere e sviluppare le proprie competenze di ruolo.

La Competenza quale valore comprende e si riferisce a diversi aspetti:

- la **competenza cognitiva**, che implica l'uso di teorie e concetti nonché la conoscenza informale acquisita a livello esperienziale;
- la **competenza funzionale** (abilità o know-how), ossia ciò che una persona dovrebbe essere in grado di fare quando lavora in una determinata area di lavoro, apprendimento o attività;
- la **competenza relazionale personale**, che implica sapere come comportarsi e comunicare in una situazione specifica;
- la **competenza etica**, che implica la capacità del ragionamento morale che consente di assumere decisioni e attuare consapevolmente comportamenti in maniera coerente con i Principi e i Valori e gestire responsabilmente i dilemmi etici sul luogo di lavoro.

Il valore della Competenza esalta la capacità della persona di applicare le conoscenze e le abilità nel proprio ambito lavorativo con "autonomia e responsabilità". Il termine "autonomia" è strettamente collegato al termine "responsabilità", in quanto non si può esercitare l'attività lavorativa in modo autonomo se, contestualmente, non si accetta la condizione di dover rispondere, in modo completo e pertinente, del proprio operato. Viceversa non si può esercitare l'attività lavorativa in modo responsabile se non in completa autonomia del proprio potere decisionale e di azione.

L'autonomia lavorativa, come competenza, non dovrebbe essere intesa solo come la capacità di svolgere il proprio compito senza la necessità di una supervisione continua. Per questo rappresenta una componente fondamentale della qualificazione lavorativa, in quanto è una qualità di uno stato di indipendenza e autogestione, soprattutto nel prendere decisioni, che consente di esercitare il giudizio che si ritiene opportuno durante lo svolgimento del proprio lavoro, naturalmente all'interno delle indicazioni, direttive e prescrizioni connesse al ruolo. L'autonomia lavorativa così intesa si articola su due ambiti: quello tecnico-professionale e quello etico-valoriale. Nell'ambito tecnico-professionale, tale autonomia viene incoraggiata e sostenuta affinché sia acquisita piena capacità di ruolo, non solo esercitando la competenza di rappresentare in maniera adeguata i problemi, ma soprattutto avere la capacità di proporre contestualmente appropriate soluzioni agli stessi. Nell'ambito etico-valoriale, l'autonomia di giudizio si rivolge al fatto che nella pratica lavorativa si abbia la capacità di riconoscere i problemi morali lavorativi, la capacità di distinguerli in relazione a problemi di altra natura, di comprendere, chiarire e valutare criticamente argomenti su diversi aspetti delle questioni morali.



La responsabilità lavorativa, come competenza, rappresenta la componente decisionale che un soggetto applica e mette in campo per il raggiungimento di un risultato coerente con il proprio ruolo lavorativo. La responsabilità lavorativa così intesa si articola su due ambiti: quello tecnico-professionale e quello di etico-valoriale. Nell'ambito tecnico-professionale tale responsabilità si traduce nella risoluzione di problemi quale utilizzo di metodi generici o ad hoc, in modo ordinato per trovare soluzioni ossia per ridurre il gap tra una situazione desiderata e una situazione attuale. Nell'ambito etico-valoriale, tale responsabilità si traduce nell'attuare processi decisionali ed azioni coerenti con i Principi e i Valori.

## 6. INNOVAZIONE

Ci impegniamo ad agire con immaginazione e creatività per risolvere le nuove sfide e favoriamo nuovi modi di pensare e stimolare la creatività.

E perciò:

- Perseguiamo un'innovazione responsabile, sostenibile e sociale, tenendo conto anche delle intenzioni, delle finalità e dei principi che ci guidano nel processo di innovazione. Per noi l'innovazione ha l'obiettivo di migliorare la vita delle persone, senza violare i diritti di nessuno, comprese le generazioni future.
- Appliciamo sempre il “principio di precauzione” quando applichiamo l'innovazione di prodotto, di processo o di servizio, trovando il punto di compatibilità tra l'innovazione stessa, necessaria al miglioramento della qualità di vita, e il controllo dei potenziali rischi associati a questo miglioramento (in termini economici, sociali, ambientali o etici).

L'Innovazione richiederebbe di agire con un atteggiamento di immaginazione e creatività per stimolare e favorire un nuovo modo di pensare, o metodi e tecniche innovative per risolvere le sfide nuove poste dall'organizzazione o dalla società.

L'innovazione può essere definita generalmente quale “entità nuova o modificata che realizza o ridistribuisce il valore”. L'entità di un'innovazione può essere un prodotto, un servizio, un processo, un'organizzazione, un sistema, un modello (ad esempio un modello di lavoro o un modello operativo), un metodo (ad esempio un metodo di marketing o organizzativo), una pratica (ad esempio la gestione) o una loro combinazione<sup>17</sup>. Inoltre, le innovazioni possono riguardare diversi ambiti: di strategia/politica (nuove missioni, obiettivi, strategie e motivazioni), di servizio/prodotto (cambiamenti nelle caratteristiche e nella progettazione e realizzazione), di proposizione (nuovi modi o canali di fornire prodotti o erogare servizi o interagire in altro modo con i clienti), di processo (nuove procedure interne, politiche e forme organizzative.) e di interazione con i sistemi sociali (stakeholder, clienti, ...).

Tuttavia, l'innovazione in sé non è un atto moralmente neutrale, in quanto la sua dimensione etica dipende dalle ragioni con le quali viene perseguita, da quelle che determinano le sue future implementazioni nonché dai suoi effetti. Ciò in quanto qualsiasi azione che esprime un atto di volontà viene moralmente connotata. A questo proposito, al fine di valutare l'innovazione da una prospettiva morale è necessario fare riferimento ai principi adottati, sia relativamente alla sua finalità che alle modalità con le quali si realizza, affinché possa qualificarsi come “innovazione responsabile”.

L'innovazione responsabile, ossia eticamente accettabile, può essere considerata tale per le finalità e per le intenzioni che la determinano. Da questo punto di vista può essere finalizzata al miglioramento della “qualità della vita”<sup>18</sup> delle persone, quale

---

17      UNI ISO 56000:2020 “Gestione dell'innovazione – Fondamenti e vocabolario”.  
Innovazione: *entità* nuova o modificata che realizza o ridistribuisce valore.

18      UNI/PdR 27:2017, 3.7 innovazione responsabile: Innovazione finalizzata alla qualità della vita. 3.12 qualità della vita: Dimensione dell'esistenza che trova la condizione idonea a garantire spazi di libertà agli individui e alla collettività, nel rispetto dei vincoli etici, ossia di quei vincoli orientativi che alimentano l'intrecciarsi della relazione e che – nati da un accordo razionale tra gli attori sociali – sono volti a stabilire ciò che è bene e ciò che è male, ciò che è accettabile e ciò che è inaccettabile.



“bene comune”, all’interno del proprio contesto sociale, ambientale e organizzativo. Tuttavia, tale condizione, da sola, può essere considerata necessaria ma non sufficiente per valutare la propria correttezza etica in quanto è fondamentale che le intenzioni e le modalità con le quali si attua rispettino la dignità delle persone e tutelino i diritti umani. In altre parole, non è consentito migliorare la qualità di vita delle persone a scapito di una violazione dei diritti umani di chiunque, anche della generazione futura. In questa prospettiva, l’innovazione responsabile può essere qualificata anche come sostenibile e sociale.

Qualora venga sviluppata un’innovazione (di prodotto, processo, servizio, modello, sistema) che possa definirsi “responsabile” sarebbe necessario, nel caso si evidenzino nel processo decisionale condizioni di incertezza<sup>19</sup> o di ignoranza<sup>20</sup>, applicare il “principio di precauzione”, attraverso la relazione con gli stakeholder, quale criterio di condotta ispirato alla ricerca del punto di equilibrio e compatibilità tra l’innovazione stessa - necessaria al miglioramento della qualità di vita perseguita, e la gestione dei rischi potenziali di diversa natura (economici, sociali, ambientali, etici) associati a tale miglioramento.

## 7. DEDIZIONE

Con l’obiettivo di creare valore per le parti interessate, lavoriamo con affidabilità, diligenza, entusiasmo, cortesia e collaborazione. Consideriamo il nostro lavoro come strumento per cambiare le cose, con un valore morale intrinseco, e non solo come un semplice mezzo per acquisire reddito.

E perciò:

- Siamo affidabili perché ci impegniamo costantemente a raggiungere gli obiettivi delle attività lavorative rispetto ai contenuti e ai tempi previsti, anche senza supervisione.
- Agiamo con diligenza prevedendo potenziali ostacoli e problemi che si possono presentare per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, al fine di intraprendere l’azione correttiva appropriata.
- Lavoriamo con entusiasmo quale atteggiamento essenziale per l’efficacia delle nostre attività, perché tenere alte motivazione ed energia aiutano a raggiungere ottimi risultati.
- Usiamo cortesia nelle relazioni, intesa come comportamento che rispetta la dignità delle persone ed è frutto di una scelta consapevole: quella di ascoltare e aiutare gli altri, mettendo da parte gli interessi personali o dell’organizzazione.
- Stabiliamo relazioni collaborative tra di noi, anche al di fuori della propria unità organizzativa, per raggiungere l’obiettivo generale. Ciò richiede a tutte le persone di partecipare attivamente, di essere consapevoli degli impatti del proprio operato e di considerare sempre i bisogni altrui.

La Dedizione richiederebbe di agire utilmente e generare qualità alle parti interessate con affidabilità, diligenza e vigilanza, entusiasmo, cortesia e collaborazione.

La Dedizione è la naturale conseguenza di una concezione etica del lavoro in quanto consente di trasformare e cambiare il mondo e per questo ha un valore morale intrinseco e non semplicemente strumentale come un mezzo per la necessità di acquisire reddito. Per questo la Dedizione assume un orientamento solidaristico al lavoro che è caratterizzato da un coinvolgimento nel compito come fine a sé stesso, che consente di acquisire un’alta soddisfazione professionale e forte identificazione con il gruppo di lavoro.

---

<sup>19</sup> La UNI ISO 56000:2020, punto 3.2.6, definisce la “incertezza” come: “stato di carenza di informazioni, comprensione o conoscenza”, in cui la “carenza” può essere completa o parziale e l’incertezza stessa “può riguardare le conseguenze o la possibilità (likelihood) di un evento o le caratteristiche di un’entità” di interesse.

<sup>20</sup> condizioni di ignoranza: sono ignoti sia i possibili eventi negativi sia se e come questi potrebbero eventualmente verificarsi.

In UNI il valore di dedizione si articola anche in termini di:

**Affidabilità:** il valore esprime l'importanza di compiere costantemente ogni sforzo possibile e di fare tutto il possibile per raggiungere gli obiettivi dell'attività lavorativa rispetto ai contenuti e nei tempi previsti, indipendentemente dal fatto che le attività siano supervisionate o meno. L'affidabilità è un valore fondamentale per il successo di UNI, in quanto è più facile raggiungere gli obiettivi organizzativi e superare le sfide quando le persone possono fare affidamento l'uno sull'altro circa i propri compiti, al fine di rispettare le scadenze, produrre lavoro di qualità e rispondere prontamente alle richieste anche di fronte a ostacoli imprevisti.

**Diligenza e Vigilanza:** il valore consente il raggiungimento degli obiettivi organizzativi prevenendo o intercettando a livello potenziale gli eventuali problemi. La diligenza comporta la perseverante determinazione di svolgere, con coscienziosità e la dovuta attenzione, il proprio lavoro, nonché fornire alle altre persone il grado di assistenza richiesto. La vigilanza implica la costante attenzione a rilevare problemi o segnali di pericolo, osservando e monitorando la propria attività, anche in relazione a quelle degli altri, al fine di intraprendere l'azione correttiva e appropriata.

**Entusiasmo:** il valore rappresenta un atteggiamento essenziale per l'efficacia delle proprie attività lavorative in quanto riflette un alto grado di motivazione, e il piacere e l'energia nello svolgere il proprio compito. Inoltre, l'entusiasmo ha la proprietà di contagiare altri colleghi e colleghe e di creare un ambiente di lavoro motivante e produttivo. L'entusiasmo è anche uno stato d'animo fondamentale che consente e facilita l'ottenimento di risultati eccezionali, poiché rappresenta un allungamento del potere delle facoltà mentali attraverso le idee e l'immaginazione, mediante uno slancio che agisce in modo pieno e persistente.

**Cortesìa:** il valore esprime in termini comportamentali il rispetto fondamentale per la dignità delle persone e per questo motivo si distingue dalla gentilezza quale inclinazione naturale delle persone. Infatti rappresenta una scelta consapevole e volontaria di un'azione che soddisfa al meglio le esigenze di una situazione particolare, in particolare nel fornire ascolto e aiuto agli altri, governando le relazioni indipendentemente dagli interessi dell'organizzazione e personali. Questa distinzione sottolinea che la cortesìa ha una motivazione razionale laddove la ragione è una sua componente necessaria.

**Collaborazione:** il valore si riferisce alle modalità di stabilire relazioni virtuose che si stabiliscono tra persone sia all'interno della propria unità di lavoro che con coloro che operano in altre unità di lavoro e consente di lavorare in modo efficace e produttivo per raggiungere gli obiettivi organizzativi e identificare e risolvere i problemi, garantendo che tutti ottengano le informazioni giuste per svolgere correttamente il proprio lavoro. Ciò richiede partecipazione attiva, considerazione dei bisogni degli altri e consapevolezza degli effetti del proprio comportamento su di loro. In questi termini, le persone non sono orientate semplicemente a ciò che deve essere fatto ma a ciò che deve essere fatto affinché l'azienda raggiunga i propri obiettivi e abbia successo.

## 8. EFFICACIA ED EFFICIENZA

Ci impegniamo per raggiungere gli obiettivi desiderati con l'impiego minimo di risorse, ma sempre con attenzione ai mezzi utilizzati e al risultato da perseguire. L'efficienza si concentra sui mezzi, l'efficacia sul risultato.

E perciò:

- Raggiungiamo gli obiettivi con risultati di qualità ed entro i limiti prestabiliti di tempo, di risorse finanziarie e di allocazione delle persone che collaborano al lavoro.
- Svolgiamo il nostro lavoro nel minor tempo possibile, riducendo i costi interni e gli impatti negativi esterni, senza mai trascurare la qualità del lavoro.
- Applichiamo l'efficacia e l'efficienza come criteri decisionali, per valutare e scegliere tra le alternative di lavoro, e come criterio di monitoraggio e valutazione delle prestazioni delle persone.

Il Valore Efficacia<sup>21</sup> ed Efficienza<sup>22</sup> richiederebbe di agire per raggiungere gli obiettivi desiderati con il minimo delle risorse.

I termini efficienza ed efficacia possono essere definiti come elementi che si completano a vicenda. L'efficacia significa raggiungere un obiettivo di lavoro, con un risultato qualitativamente accettabile, entro le specifiche e i limiti definiti dalla pianificazione, che includono le risorse finanziarie, i tempi di esecuzione e l'allocazione delle persone che collaborano al lavoro stesso. L'efficienza si riferisce tipicamente allo svolgimento di un determinato lavoro nel minor tempo possibile, utilizzando il minimo delle / ottimizzando l'impiego di risorse ad esempio in termini di costi interni, tempi, nonché di esternalità negative<sup>23</sup>, mantenendo tuttavia la qualità del lavoro stesso. In questi termini, l'efficienza si concentra sui mezzi e l'efficacia si concentra sul risultato.

Il valore di Efficacia ed Efficienza rappresenta quindi sia un criterio decisionale per la valutazione e scelta tra alternative di lavoro sia di monitoraggio e valutazione delle prestazioni.

---

21 Anche “*Effectiveness*”. Il concetto di “efficacia” è definito nella UNI EN ISO 9000:2015 “Sistemi di gestione per la qualità – fondamenti e vocabolario”, punto 3.7.11, come “*grado di realizzazione delle attività pianificate e di conseguimento dei risultati pianificati*”.

22 Anche “*Efficiency*”. Il concetto di “efficienza” è definito nella UNI EN ISO 9000:2015 “Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario”, punto 3.7.10, come “*rapporto tra il risultato conseguito e le risorse utilizzate*”.

23 Esternalità: effetto delle azioni di un soggetto economico sul benessere di altri agenti. Si parla di *esternalità negativa* quando l'effetto prodotto è dannoso.

## NOTA SULLE REVISIONI

Revisione 1, in data 23/09/2020:

CAPITOLI MODIFICATI	MODIFICHE APPORTATE
Struttura documento	Integrazione delle due versioni della Carta - <i>completa e semplificata</i> - funzionali nella prima fase di divulgazione al personale
Principio di "CITTADINANZA" (pag. 21)  Capitolo "Rispetto e Promozione dei Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa"	Inserimento note 11 e 12;  integrazioni alle definizioni di "resilienza" e "partecipazione attiva", pag. 21.
Valore "EFFICACIA ED EFFICIENZA" (pag. 35)	Inserimento note 19, 20 e 21; integrazioni alle definizioni di "efficacia" ed "efficienza"
RIFERIMENTI E FUNZIONE DEI VALORI UNI (pag. 25)	Inserimento note 13 e 14
Modifica ordine del valore "COMPETENZA" prioritario rispetto a "INNOVAZIONE"	Recepita indicazione raccolta dal personale con sondaggio on-line svolto a maggio 2020. Modifica asseverata in letteratura (v. <b>David R. Krathwohl, A revision of Bloom's taxonomy: an overview</b> . La dimensione della <i>competenza</i> è un prerequisito rispetto al processo cognitivo della creazione.)
Valore "INNOVAZIONE" (pag. 32)	Inserimento note 15, 16, 17, 18



## SEGUICI SU



normeUNI



@normeUNI



normeUNI

[www.uni.com](http://www.uni.com)