



**CARTA DEONTOLOGICA  
DELLE PERSONE DI UNI:  
LE VIOLAZIONI  
DELL'INTEGRITÀ**

Edizione n. 2 – 2 dicembre 2020

© UNI  
Via Sannio 2 - 20137 Milano  
Telefono 02 700241  
www.uni.com - 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.

Finito di stampare nel mese di gennaio 2021.

In considerazione della rilevanza dei contenuti della Carta Deontologica 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, la titolarità dei diritti sui contenuti della Carta Deontologica in capo a UNI, oltre l'indirizzo web: <http://bit.ly/deontologicaUNI>;
- 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 agli emittenti dello specifico documento.

# Indice

---

<b>INFRASTRUTTURA DELL'INTEGRITÀ</b>	2
<b>FUNZIONI E RIFERIMENTI DELLA CARTA DEONTOLOGICA</b>	3
<b>LA CARTA DEONTOLOGICA: TIPOLOGIE DI VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ</b>	4
1. CORRUZIONE	6
2. FAVORITISMO	7
3. FRODE E FURTO DI RISORSE	8
4. CONFLITTO DI INTERESSE IN GENERALE	9
5. CONFLITTO DI INTERESSE NELLE RELAZIONI PERSONALI	10
6. CONFLITTO DI INTERESSE ATTRAVERSO DONI	11
7. CONFLITTO DI INTERESSE ATTRAVERSO ATTIVITÀ COLLATERALI	12
8. USO IMPROPRIO DELL'AUTORITÀ	13
9. USO IMPROPRIO E MANIPOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI	14
10. TRATTAMENTO INDECENTE DI COLLEGHE/COLLEGHI, SOCI, CLIENTI E ALTRI SOGGETTI	15
11. SPRECO E ABUSO DI RISORSE ORGANIZZATIVE	17
12. CATTIVA CONDOTTA NELLA DIMENSIONE PRIVATA CON IMPATTO SULLA REPUTAZIONE DI UNI	19
<b>RESPONSABILITÀ NELLA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DI INTEGRITÀ</b>	20
<b>WHISTLEBLOWING RULE BASED</b>	
<b>WHISTLEBLOWING VALUE BASED</b>	
<b>BREVE NOTA SULLE REVISIONI</b>	21

## INFRASTRUTTURA DELL'INTEGRITÀ



## FUNZIONI E RIFERIMENTI DELLA CARTA DEONTOLOGICA

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<sup>3</sup> di UNI. 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) e 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 UNI ISO 26000:2010 - ora UNI EN ISO 26000:2020.

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

3 Dipendenti e stagiaire.

## LA CARTA DEONTOLOGICA: TIPOLOGIE DI VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ

La Carta Deontologica è finalizzata a **prevenire i comportamenti definiti come non accettabili per UNI** e descrive specifiche **tipologie di violazione dell'integrità** cui questi comportamenti<sup>4</sup> si riferiscono - es. 1.1; 2.3, ecc. Le casistiche indicate (v. sottopunti) sono **esemplificative e non esaustive**, per cui devono essere considerate, per assimilazione, tutte le altre fattispecie non incluse.

La Carta evidenzia le aree di rischio tipiche e prevedibili dell'attività lavorativa di UNI e i correlati comportamenti che stabiliscono il livello di condotta delle persone di UNI promosso dall'Ente.

Le tipologie di violazione dell'integrità possono essere illecite rispetto a:

- una norma cogente (es. legge, contratto collettivo applicato<sup>5</sup>, Modello 231<sup>6</sup>) o una disposizione contrattuale (es. rapporti con collaboratori non dipendenti o con i fornitori esterni);
- una disposizione interna dell'ente (es. Statuto, procedura, regolamento, documenti elaborati dall'Infrastruttura dell'integrità, disposizioni del superiore gerarchico, documenti interni UNI...).

In caso di comportamenti del personale in contrasto con quanto previsto dalla Carta, che possano configurare anche violazione di specifiche normative di legge e contrattuali, le sanzioni erogabili sono quelle previste dallo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) e dal contratto applicato - CCNL Metalmeccanici (titolo VII, art. 1, artt. 8-11)<sup>7</sup>.

Le sanzioni vengono valutate volta per volta, secondo le circostanze del caso concreto e per gravità di violazione<sup>8</sup>, nel rispetto delle norme legali e contrattuali in merito al procedimento disciplinare aziendale.

---

4 Il Codice Deontologico declina casi esemplificativi di questi comportamenti.

5 Per ogni tipologia di violazione, sono riportati gli articoli del CCNL da cui derivano. I riferimenti all'articolo 1 titolo VII del CCNL, poiché introduttivo e non strutturato per punti, sono citati testualmente; per i riferimenti ad altri articoli del CCNL sono indicati i relativi sottopunti.

6 Per ogni tipologia di violazione, sono riportate le parti del Modello 231 da cui derivano: *Modello 231 Parte Generale* (par.4 "Principi del sistema disciplinare interno") e *Allegato 1 Mappatura delle attività dell'ente rispetto ai reati presupposto*.

7 Il contratto dirigenti industriali prevede espressamente che per tutto quanto da esso non regolato trovi la propria disciplina nelle disposizioni del contratto collettivo applicato in azienda agli impiegati di più alto livello (Art.27 CCNL Dirigenti di Aziende Industriali - *Parte settima - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*).

8 In ordine di severità: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro, licenziamento con o senza preavviso.

In caso di comportamenti del personale in contrasto con quanto previsto dalla Carta, che non siano anche riconducibili a specifiche normative di legge o contrattuali<sup>9</sup>, la Direzione dell'Ente adotterà le opportune iniziative di sensibilizzazione dirette a promuovere il rispetto del modello di comportamento delineato dalla propria Carta Deontologica. Il livello di adesione delle persone di UNI al contenuto complessivo della Carta costituisce inoltre uno dei parametri rilevanti per la valutazione della prestazione individuale.

---

9 Queste tipologie di violazione sono indicate con il riferimento alla Deontologia UNI.

## 1. CORRUZIONE

Come tipologia di violazione dell'integrità, la corruzione è delineata come abuso di potere per interesse privato, che coinvolge una parte esterna. La corruzione presuppone che il personale dipendente agisca in favore di un soggetto privato a fronte di un ritorno vantaggioso, che può consistere in denaro, regali o favori di qualsiasi entità. La tangente può essere offerta dal privato o chiesta dal personale dipendente per fare - o non fare - qualcosa durante lo svolgimento delle sue funzioni.

*La corruzione, come violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 1.1 Accettare tangenti per fare o trascurare qualcosa mentre si è in servizio. [Ex MOG 231 par. 4 punto 7 e reato presupposto «corruzione tra privati»](#)
- 1.2 Offrire tangenti per fare o trascurare qualcosa mentre si è in servizio. [Ex MOG 231 par. 4 punto 7 e reato presupposto «corruzione tra privati»](#).
- 1.3 Accettare tangenti per fornire un servizio migliore. [Ex MOG 231 par. 4 punto 7 e reato presupposto «corruzione tra privati»](#).
- 1.4 Vendere informazioni riservate a parti terze. [Derivata da art. 10B punto c CCNL titolo VII](#).

## 2. FAVORITISMO

Il favoritismo si concretizza come vantaggio dato o promesso a persone terze, così come a familiari (nepotismo), ad amici (clientelismo) o ad altre entità (patrocinio), anche in forma di guadagno personale indiretto. Questa tipologia di violazione dell'integrità deve essere regolata per prevenirne la diffusione all'interno dell'organizzazione.

*Il favoritismo, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 2.1 Fare favori alla/al subordinato. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII "i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti ai sensi di collaborazione e urbanità".*
- 2.2 Ricevere favori dalla/dal superiore. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII "i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti ai sensi di collaborazione e urbanità".*
- 2.3 Favorire gli amici o la famiglia al di fuori dell'organizzazione. *In riferimento alla Deontologia UNI.*
- 2.4 Chiedere a altra/altro collega favori per amici o familiari. *In riferimento alla Deontologia UNI.*
- 2.5 Fornire informazioni riservate a ex colleghe/i. *Ex art. 1 CCNL titolo VII "conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda".*
- 2.6 Fornire informazioni riservate a amici o familiari al di fuori dell'organizzazione. *Ex art. 1 CCNL titolo VII "conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda".*

### 3. FRODE E FURTO DI RISORSE

Si concretizza quando il personale, agendo per interesse personale, acquisisce guadagno privato improprio dall'organizzazione, da colleghe/i o da altri soggetti, senza coinvolgimento di attori esterni, e quindi commette un "furto opportunistico". Questa violazione dell'integrità si verifica ogniqualvolta vengono utilizzate impropriamente o rubate proprietà dell'organizzazione o l'orario di lavoro venga sfruttato per scopi privati.

*La frode e il furto di risorse, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 3.1 Rubare risorse organizzative. *Ex art. 10B punto b CCNL titolo VII; ex MOG 231 par. 4 punto 8.*
- 3.2 Appropriarsi di denaro o beni dell'Ente. *Ex art. 10B punto b CCNL titolo VII".*
- 3.3 Cedere norme UNI a terzi senza permesso, con o senza corrispettivo. *Ex artt. 10B punto b; 10B punto c CCNL titolo VII; ex MOG 231 par. 4 punto 6.*
- 3.4 Svolgere al di fuori dell'azienda lavori di pertinenza dell'azienda stessa. *Derivata da artt. 9 punto i; 10A punto c; 10B punto g CCNL titolo VII; ex art 1, CCNL titolo VII "non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale".*
- 3.5 Usare risorse organizzative per scopi privati. *Ex art. 10B punto g.*
- 3.6 Usare gli orari di lavoro per scopi privati. *Derivata da CCNL art. 9 punto b.*
- 3.7 Usare internet, e-mail o telefono per scopi privati durante l'orario di lavoro, al di fuori di quanto eventualmente previsto da regolamentazione interna. *Derivata da art. 9 punto b CCNL titolo VII; ex MOG 231 par 4. punto 5.*

## 4. CONFLITTO DI INTERESSE IN GENERALE

Si manifesta in una qualsiasi situazione/circostanza o relazione, intenzionale o non intenzionale, che può o potrebbe indurre una persona a perseguire o promuovere interessi contrari a quelli dell'organizzazione, influenzando, consapevolmente o non consapevolmente, le decisioni e le azioni, ricavando un beneficio personale o indiretto (finanziario o non finanziario) per altri soggetti.

Il conflitto di interesse può essere : a) attuale o reale, ossia che si manifesta durante un processo decisionale o una azione; b) potenziale, ossia che potrebbe potenzialmente tendere a interferire in un momento successivo con l'interesse primario dell'organizzazione, verso la quale si ha precisi doveri e responsabilità; c) apparente, ossia che può apparentemente tendere a interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario dell'organizzazione, e dunque che può danneggiare la reputazione dell'organizzazione stessa.

Il conflitto di interesse esistente o potenziale può essere gestito, dichiarandolo per iscritto alla/al proprio responsabile, alla u.o. che gestisce il personale e alla struttura preposta alla decisione, in maniera tale che il conflitto possa essere rimosso (quindi spostando la decisione su un altro soggetto non coinvolto nel conflitto di interesse), oppure gestito (quindi affidando la decisione che riguarda il soggetto coinvolto ad un team, per la gestione del relativo rischio).

*Il conflitto di interesse in generale, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 4.1 Avvalersi della consulenza professionale di un soggetto esterno senza averla regolamentata in un contratto che preveda, o meno, un compenso. [In riferimento alla Deontologia UNI.](#)
- 4.2 Riconoscere compensi in favore di eventuali collaboratori esterni o partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale. [Ex MOC 231 reato presupposto «istigazione alla corruzione tra privati».](#)

## 5. CONFLITTO DI INTERESSE NELLE RELAZIONI PERSONALI

Il conflitto di interesse di natura relazionale si manifesta quando si presenta un'interferenza (o potenziale interferenza) tra interessi personali e interessi dell'organizzazione a causa di legami familiari o sentimentali, in quanto ciò potrebbe comportare una perdita di fiducia nell'obiettività e nell'equità della gestione della/del dipendente e apparire inopportuna al fine di evitare favoritismi, parzialità e discriminazioni.

Il conflitto di interesse di natura relazionale riguarda anche i rapporti d'affari (compresi quelli relativi a clienti, partner, fornitori attuali o potenziali) che possono trarre vantaggio o sembrare vantaggiosi per parente, amico o impresa in cui è coinvolto parente o amico che abbia un interesse finanziario diretto o indiretto nell'impresa stessa.

*Il conflitto di interesse nelle relazioni personali, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 5.1 Mancata segnalazione di una relazione sentimentale con persone in rapporto gerarchico.  
*In riferimento alla Deontologia UNI.*
- 5.2 Mancata segnalazione di relazione parentale con persone in rapporto gerarchico.  
*In riferimento alla Deontologia UNI.*

## 6. CONFLITTO DI INTERESSE ATTRAVERSO DONI

Il conflitto di interesse si manifesta quando si presenta un'interferenza (o potenziale interferenza) tra interessi personali e interessi dell'organizzazione a causa di doni, servizi o beni, accettati o promessi, da parte di terzi. Doni, servizi, beni, promesse o trattamenti privilegiati potrebbero influenzare la persona in posizione di autorità nel processo di decision-making, venendo meno alla responsabilità di prendere decisioni imparziali e oggettive, a vantaggio dell'organizzazione, durante la propria attività lavorativa.

*Il conflitto di interesse attraverso doni, in qualità di violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 6.1 Accettare regali da parte dei fornitori. [In riferimento alla Deontologia UNI.](#)
- 6.2 Accettare regali da parti esterne. [In riferimento alla Deontologia UNI.](#)
- 6.3 Accettare beni o servizi con sconto da parti esterne. [In riferimento alla Deontologia UNI.](#)
- 6.4 Fare regali a / Accettare regali da personale in posizione organizzativa/gerarchica diversa dalla propria (superiore o inferiore). [In riferimento alla Deontologia UNI.](#)  
[Ex PdR 21:2016 pag. 35 \(regalie\).](#)

### **Esempio di comportamento – v. anche CODICE DEONTOLOGICO (6.3):**

Annalisa, dipendente di UNI, nota che gli imbianchini a cui è stato affidato il compito di ridipingere la sala consigliare sono molto diligenti nel loro lavoro e particolarmente bravi. Pensa quindi di chiedere loro un preventivo per l'imbiancatura della facciata di casa sua. Può farlo? No, perché il fornitore UNI, sapendo che Annalisa è dipendente, si potrebbe sentire in dovere di applicare uno sconto ai prezzi che generalmente applica per l'imbiancatura di facciate e potrebbero ingenerarsi dei fraintendimenti reciproci.

## 7. CONFLITTO DI INTERESSE ATTRAVERSO ATTIVITÀ COLLATERALI

Questa violazione fa riferimento a possibili situazioni di promiscuità tra interessi lavorativi e interessi personali a causa di attività collaterali svolte al di fuori dalla sfera lavorativa, che potrebbero influenzare il processo di decision-making sul lavoro.

*Il conflitto di interessi attraverso attività collaterali, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

7.1 Svolgere all'esterno dell'organizzazione attività lavorative in concorrenza con l'organizzazione stessa. *Ex art. 1 CCNL titolo VII "non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale"; ex MOG 231 par. 4 punto 9.*

7.2 Svolgere qualsiasi altra attività al di fuori dell'organizzazione che possa creare un conflitto di interessi. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII "svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale".*

## 8. USO IMPROPRIO DELL'AUTORITÀ

Questa violazione dell'integrità avviene durante lo svolgimento di attività nell'interesse dell'organizzazione, al fine di raggiungere scopi organizzativi. Questa violazione avviene quando vengono eluse norme, regolamenti, procedure o policy per migliorare l'efficacia dei processi operativi o decisionali o raggiungere scopi organizzativi.

*L'uso improprio dell'autorità, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

8.1 Abusare della propria posizione di autorità bypassando regole sostanziali o procedurali per il raggiungimento di uno scopo - anche se "nobile". *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII "adempiere alle formalità prescritte dall'azienda".*

8.2 Abusare della propria posizione di autorità nei confronti di collaboratrici/collaboratori. *Ex art. 1 CCNL titolo VII "In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità".*

## 9. USO IMPROPRIO E MANIPOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Questa violazione consiste nell'abuso intenzionale o meno dell'accesso alle informazioni (includendo quindi le fattispecie di colpa, dolo o negligenza), compreso imbroglio, manipolazione, dichiarazione di falso, occultamento o violazione della riservatezza delle informazioni, a prescindere dagli scopi perseguiti tramite questo abuso.

*L'uso improprio e la manipolazione delle informazioni, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 9.1 Usare in maniera non autorizzata account o password di colleghi. Ex MOG 231, reato presupposto «accesso abusivo a un sistema informatico o telematico».
- 9.2 Lasciare trapelare all'esterno informazioni riservate. *Derivata da* art. 1 CCNL titolo VII "abusare delle notizie attinte durante il servizio"; ex art. 10B punto c CCNL titolo VII.
- 9.3 Riportare in un documento ufficiale informazioni distorte ma non false. Ex MOG 231 reati presupposto «false comunicazioni sociali» e «impedito controllo».
- 9.4 Violare la riservatezza dei dati ai sensi del GDPR. Ex Regolamento UE 2016/679.
- 9.5 Falsificare o manipolare documenti finanziari. Ex MOG 231 reati presupposto «false comunicazioni sociali» e «impedito controllo».

## 10. TRATTAMENTO INDECENTE DI COLLEGHE/COLLEGHI, SOCI, CLIENTI E ALTRI SOGGETTI

La violazione dell'integrità rappresentata dal trattamento indecente di colleghe/colleghi, soci, clienti e altri soggetti consiste non solo nella discriminazione (basata su genere, razza, orientamento sessuale, ecc.), intimidazioni e molestie sessuali, ma anche comportamenti impropri come bullismo, mobbing e pettegolezzi.

*Il trattamento indecente di colleghe, soci, clienti e altri soggetti, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 10.1 Fare atti di lieve o grave insubordinazione verso i superiori. Ex artt. 9 punto c; 10A punto a; 10B punto a CCNL titolo VII; art. 1 CCNL titolo VII "Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale"; MOG 231 par. 4 punto 1.
- 10.2 Fare azioni di violenza fisica o verbale verso colleghe/colleghi o superiori o collaboratrici/collaboratori. Ex art. 10A punto d; 10B punto h CCNL titolo VII; ex art. 1 CCNL titolo VII "I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione"; MOG 231 par. 4 punto 3.
- 10.3 Compiere atti di bullismo (v. UNI/PdR 42:2018 per scuole e minorenni) o mobbing verso colleghe/colleghi o collaboratrici/collaboratori o superiori. Ex art. 1 CCNL titolo VII "I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione" / "In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità"; MOG 231 par. 4 punto 4.
- 10.4 Lamentarsi e parlar male tramite maldicenza nei confronti di colleghe/colleghi o superiori o collaboratrici/collaboratori. Ex art. 1 CCNL titolo VII "I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione"; regolamenti interni aziendali.
- 10.5 Lamentarsi e parlar male tramite calunnia nei confronti di colleghe/colleghi o superiori o collaboratrici/collaboratori. Ex art. 1 CCNL titolo VII "I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione"; regolamenti interni aziendali.
- 10.6 Lamentarsi dei rapporti di lavoro evitando il confronto diretto e trattando la questione via mail. **In riferimento alla Deontologia UNI.**
- 10.7 Prendere in giro una/un collega (trasversalmente a ogni ruolo). **In riferimento alla Deontologia UNI.**
- 10.8 Discriminare/prendersi gioco di una/un collega in base al genere, alla razza, alla religione, all'orientamento sessuale, all'appartenenza sindacale. *Derivata da* art. 1 CCNL titolo VII "Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale".

- 10.9 Creare un ambiente di lavoro ostile attraverso molestie (anche sessuali), intimidazione, razzismo o abuso verbale. CCNL art. 1 titolo VII “Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale [...]”.
- 10.10 Fomentare maldicenze su UNI. Derivata da art. 1 CCNL titolo VII “avere cura di ciò che gli è affidato”.
- 10.11 Fare commenti osceni. Ex art. 1 CCNL titolo VII “Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale [...]”.

## 11. SPRECO E ABUSO DI RISORSE ORGANIZZATIVE

La violazione “spreco e abuso di risorse organizzative” comprende il mancato rispetto dei valori e degli standard organizzativi, prestazioni improprie e comportamento interno scorretto o disfunzionale, come anche sbagliato utilizzo o uso negligente delle proprietà organizzative.

*Spreco e abuso di risorse organizzative, in quanto violazione dell'integrità, si declina in comportamenti come:*

- 11.1 Mancare di rispetto agli standard organizzativi. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII “adempiere alle formalità prescritte dall'azienda”.*
- 11.2 Danneggiare materiale di proprietà dell'organizzazione. *Ex artt. 9 punto e; 10A punto b, 10B punto d CCNL titolo VII; ex art. 1 CCNL titolo VII “avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza”.*
- 11.3 Avere comportamenti scorretti / disfunzionali sul posto di lavoro. *Ex artt. 9 punto h, 9 punto f; 10B punto f CCNL titolo VII; MOG 231 par. 4 punto 10.*
- 11.4 Essere disoneste/i rispetto alle spese sostenute per lavoro. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII “adempiere alle formalità prescritte dall'azienda”; regolamenti interni aziendali.*
- 11.5 Essere disoneste/i rispetto all'orario di presenza a lavoro. *Ex artt. 9 punto b; 10A punto e CCNL titolo VII; ex art. 1 CCNL titolo VII “Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie”.*
- 11.6 Fingersi malate/i. *Ex art. 1 CCNL titolo VII “dovuta diligenza”, derivata da art. 9 punto a; art. 9 punto b CCNL titolo VII.*
- 11.7 Non impegnarsi a sufficienza durante le ore di lavoro, ovvero eseguire negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidato. *Ex art. 9 punto d CCNL titolo VII; ex art. 1 CCNL titolo VII “[...] svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza”.*

### **Esempio di comportamento - v. anche CODICE DEONTOLOGICO (11.5):**

Roberto e Giorgio sono d'accordo per pranzare insieme fuori dall'ufficio, e si danno appuntamento alle 12.30 davanti all'entrata. Roberto è in anticipo di qualche minuto (12.27), mentre Giorgio è in lieve ritardo e arriva sul luogo d'incontro alle 12.35. Roberto aspetta davanti al terminale per l'acquisizione delle timbrature senza passare il cartellino dalle 12.27 alle 12.35, quando timbra insieme a Giorgio. Si può fare? No, perché il comportamento è disonesto rispetto all'orario di presenza al lavoro, dato che dalle 12.27 alle 12.35 Roberto non era al suo posto di lavoro ma davanti al terminale ad aspettare Giorgio.

### **Esempio di comportamento- v. anche CODICE DEONTOLOGICO (11.5):**

Roberto e Giorgio sono d'accordo di fare insieme una pausa per prendersi un caffè, e si danno appuntamento alle 15.30 nella saletta. Roberto è in anticipo di qualche minuto (15.25), mentre Giorgio è in lieve ritardo e arriva sul luogo d'incontro alle 15.35. Roberto lo aspetta davanti alla macchinetta del caffè e dopo lo prende con lui. Al termine della pausa Giorgio torna nel suo ufficio mentre entra in saletta Adriana che si mette a chiacchierare con Roberto, che allunga la sua pausa di altri 10 minuti. Si può fare? No, perché il comportamento è disonesto rispetto all'orario di presenza al lavoro, dato che Roberto si è intrattenuto probabilmente oltre una mezz'ora.

## 12. CATTIVA CONDOTTA NELLA DIMENSIONE PRIVATA CON IMPATTO SULLA REPUTAZIONE DI UNI

Questa tipologia di violazione non riguarda solo crimini o reati conclamati commessi nella vita privata, ma anche condotte che possono essere biasimate sulla base della posizione apicale ricoperta da chi è coinvolto e che, in caso contrario non sarebbero del tutto contestabili. Il motivo è che l'immagine dell'intera organizzazione, in cui la persona coinvolta ricopre posizione apicale o di rappresentanza, potrebbe subire effetti negativi.

*La cattiva condotta nella dimensione privata, come violazione dell'integrità, si declina in comportamenti quali:*

- 12.1 Avere comportamenti disdicevoli - ovvero tali da avere impatti sulla reputazione di UNI - da parte di figure apicali nel privato. *Derivata da art. 1 CCNL titolo VII "avere cura di tutto quanto è a lui affidato [...] rispondendo delle perdite imputabili a sua colpa o negligenza" / "dovuta diligenza".*
- 12.2 Essere condannati a pena detentiva per reato nella sfera privata. *Ex art. 10A punto g CCNL titolo VII.*

## RESPONSABILITÀ NELLA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DI INTEGRITÀ

### WHISTLEBLOWING RULE BASED

Ogni dipendente è responsabile di segnalare al soggetto preposto pratiche, attive od omissive, percepite come illecite o comunque come violazioni dell'integrità rispetto alle tipologie della Carta Deontologica (v. anche cap. 8, Modello 231, *Parte generale*).

Le segnalazioni raccolte attraverso il whistleblowing rule based potranno dare luogo a sanzioni se, dopo le valutazioni caso per caso, dalle stesse saranno riscontrate condotte sanzionabili in base alla legge o al contratto collettivo.

### WHISTLEBLOWING VALUE BASED

Ogni dipendente è responsabile di segnalare al soggetto preposto pratiche, attive od omissive, percepite come in contrasto con i Principi e i Valori contenuti nella Carta Etica, anche se non direttamente riconducibili a una specifica regola codificata nella legge, nel contratto o in questa Carta.

Le segnalazioni raccolte attraverso il whistleblowing value based non daranno luogo a sanzioni, ma attiveranno soluzioni e modalità operative funzionali alla gestione della situazione di presunta violazione dell'integrità. Nell'ambito del percorso di sviluppo della cultura dell'integrità, questo particolare istituto è infatti pensato per promuovere l'evoluzione e l'esercizio del ragionamento morale, con l'obiettivo di affrontare quelle situazioni di incertezza che nascono fuori dall'ambito deontologico e che potrebbero dar vita a dilemmi etici; al tempo stesso il whistleblowing etico mira a offrire supporto alla persona che evidenzierà la situazione dilemmatica.

Le modalità di segnalazione per le due tipologie di whistleblowing saranno indicate da procedure specifiche, cui saranno dedicate apposite sessioni formative.

L'obiettivo del whistleblowing è quello di permettere all'organizzazione di affrontare tempestivamente il tema sollevato dalla segnalazione responsabile del personale circa una situazione di possibile rischio di varia natura, contribuendo così al contrasto di eventuali violazioni.

In questo senso, il WB contribuisce a diffondere la cultura dell'integrità e della legalità e conferma intenzioni e impegno di UNI a essere promotore di una cultura della trasparenza e di seria attenzione alle segnalazioni del personale.

## BREVE NOTA SULLE REVISIONI

DATA	REV.	PARTI MODIFICATE	MODIFICHE APPORTATE
2.12.2020	1	Sommario, pag. 1	Inserimento sommario
		Introduzione, pag. 4	Aggiunta frase: <i>Le casistiche indicate (v. sottopunti) sono <b>esemplificative e non esaustive</b>, per cui devono essere considerate, per assimilazione, tutte le altre fattispecie non incluse.</i>
		Punto 4. Conflitto di interesse in generale, pag. 9	Aggiunta frase: <i>Il conflitto di interesse esistente o potenziale può essere gestito dichiarandolo per iscritto alla/al proprio responsabile, alla u.o. che gestisce il personale e alla struttura preposta alla decisione, in maniera tale che il conflitto possa essere rimosso (quindi spostando la decisione su un altro soggetto non coinvolto nel conflitto di interesse), oppure gestito (quindi affidando la decisione che riguarda il soggetto coinvolto ad un team, per la gestione del relativo rischio).</i>
		Punto 6.4. Conflitto di interesse attraverso doni, pag. 11	Aggiunto il riferimento alla posizione <b>gerarchica</b> nella frase esistente: <i>Fare regali a / Accettare regali da personale in posizione organizzativa/<b>gerarchica</b> diversa dalla propria (superiore o inferiore).</i>



## Note

---





Membro italiano ISO e CEN  
[www.uni.com](http://www.uni.com)  
[www.youtube.com/normeuni](http://www.youtube.com/normeuni)  
[www.twitter.com/normeuni](http://www.twitter.com/normeuni)  
[www.twitter.com/formazioneuni](http://www.twitter.com/formazioneuni)  
[www.linkedin.com/company/normeuni](http://www.linkedin.com/company/normeuni)

**Sede di Milano**  
Via Sannio, 2 - 20137 Milano  
tel +39 02700241, Fax +39  
0270024375, [uni@uni.com](mailto:uni@uni.com)

**Sede di Roma**  
Via del Collegio Capranica, 4 - 00186 Roma  
tel +39 0669923074, Fax +39 066991604,  
[uni.roma@uni.com](mailto:uni.roma@uni.com)