

Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni



Modello Organizzativo: Codice Etico

Edizione 2, Rev. n 1 del 29/10/2019

Verificato da parte dell'Organismo di Vigilanza il 10/10/2019

Approvato dalla Giunta Esecutiva in data 29/10/2019

Indice

1	Introduzione	3
1.1	Il D.Lgs. 231/01	3
1.2	Scopi dell'Associazione	3
1.3	Obiettivi, ambito di applicazione e ruolo di garanzia dell'Organismo di Vigilanza	4
2	Norme, Documenti e Leggi di riferimento	4
3	Principi etici generali	5
3.1	Legalità	5
3.2	Correttezza, trasparenza, obiettività, equità	5
3.3	Imparzialità	6
3.4	Integrità	6
3.5	Reciprocità	6
3.6	Comportamento etico	6
3.7	Efficienza e professionalità	6
3.8	Valore delle persone	7
4	Principi Specifici	7
4.1	Garanzia di sicurezza e salute	7
4.2	Tutela della privacy	7
4.3	Garanzia di riservatezza e fedeltà	8
4.4	Assenza di conflitti d'interesse	8
4.5	Correttezza nella gestione contabile	8
4.6	Rispetto delle leggi in materia fiscale e contributiva	8
4.7	Correttezza nei rapporti con le Istituzioni pubbliche	9
4.8	Rispetto del Mercato e attività svolte in garanzia della libera e leale concorrenza	9
5	Norme di comportamento	9
5.1	Rapporti con le Pubbliche autorità	9
5.2	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e obbligo di trasparenza nei rapporti interni	11
5.3	Rapporti con gli Associati	12
5.4	Rapporti con il Personale	12
5.5	Rapporti con i terzi destinatari	12
5.6	Conferimenti di incarichi professionali	13
5.7	Convegni, Congressi e attività di formazione	13
5.8	Regali, omaggi e sponsorizzazioni	14
6	Gli organi di garanzia e controllo del Codice Etico	14
7	Diffusione e formazione sul Codice Etico	15
8	Sistema sanzionatorio	Errore. Il segnalibro non è definito.

1 Introduzione

1.1 Il D.Lgs. 231/01

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n 231 (di seguito anche Decreto) recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto il principio della responsabilità degli Enti a seguito di reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dalle figure apicali, da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza e da tutti coloro che, anche di fatto, siano in grado di impegnare l’Ente.

Il Decreto prevede, tra le altre condizioni, che il Codice Etico collocato all’interno di un efficace modello organizzativo di gestione e controllo, possa assumere una forza esimente e di protezione a beneficio dell’Ente che lo ha adottato.

L’Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni (di seguito AIBA) ha ritenuto opportuno aggiungere al Codice deontologico e alle Norme di autoregolamentazione della categoria questo Codice Etico. Esso è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di AIBA e costituisce riconferma delle regole, dei valori e dei principi guida già adottati dall’Associazione. La creazione e diffusione dei valori dell’Associazione, infatti, non può essere disgiunta da un effettivo rispetto dei principi fondamentali quali: l’indipendenza, il comportamento etico nei confronti di tutte le parti interessate, la trasparenza, la correttezza professionale, l’integrità morale personale e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

1.2 Scopi dell’Associazione

L’ AIBA persegue i seguenti scopi:

- rappresentare e tutelare gli Associati presso tutte le sedi, istituzionali e non, allo scopo di perseguire, nel rispetto delle leggi, gli interessi collettivi degli associati;
- incoraggiare e favorire lo studio, l’approfondimento e la soluzione di problemi assicurativi organizzando convegni ed eventi culturali di interesse del settore;
- erogare corsi di formazione allo scopo di fornire agli operatori del settore opportunità di sviluppo delle competenze e della professionalità garantendo, nel contempo, il principio della libera concorrenza;
- fornire agli Associati una qualificata assistenza sui temi e problematiche connesse con la loro attività;
- svolgere in generale ogni attività, anche di conciliazione o arbitrato, nell’interesse degli Associati;
- garantire agli Associati l’erogazione di consulenza, sia direttamente, sia tramite azioni di ricerca di soggetti esterni di riconosciuta fama e professionalità;

garantire la diffusione e divulgazione di tematiche e argomenti rilevanti per il settore assicurativo e riassicurativo mediante: la pubblicazione di documenti tecnici, l’organizzazione di mostre, convegni, congressi e manifestazioni in genere, lo svolgimento di attività editoriale.

1.3 Obiettivi, ambito di applicazione e ruolo di garanzia dell'Organismo di Vigilanza

L'Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni (di seguito AIBA) adotta questo Codice Etico quale elemento cardine del sistema di controllo dei reati presupposto *ex* D.Lgs 231/2001. Questo documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di tutti i portatori d'interesse interni ed esterni e di tutti i terzi responsabili: Istituzioni (enti normatori, regolatori e di controllo), Associati, Organi dell'Associazione, Dipendenti, Fornitori, *Partner*, nonché i soggetti che operano nel mercato assicurativo stesso.

Il Codice Etico ha l'obiettivo di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, ed è il fondamento per l'erogazione di sanzioni proporzionate alla gravità del comportamento difforme al Modello Organizzativo 231 (rif. Regolamento Sanzionatorio AIBA).

L'approvazione del Codice Etico avviene nell'ambito dell'adozione da parte dell'AIBA del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, di cui il presente Codice è parte integrante.

Ciascun dipendente e collaboratore, indipendentemente dalla posizione o dallo status, è responsabile delle proprie azioni nel rispetto del presente Codice, delle politiche dell'Associazione e della Legge. Tutti i soggetti destinatari del Codice hanno altresì la facoltà di contattare l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.) in presenza di qualsiasi dubbio in materia di etica comportamentale. Chiunque lavori e collabori con AIBA in qualsiasi momento può rivolgersi all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto o a mezzo *mail* all'indirizzo odv@aiba.it, sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri documenti connessi al Modello o alla legittimità di un determinato comportamento o condotta. AIBA, che ha adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità in applicazione della legge 30 novembre 2017, n. 179 e della Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 Autorità Nazionale Anticorruzione, tutela, nei limiti e secondo le modalità imposte dalla legge, i soggetti che effettuano segnalazioni di illecito all'O.d.V..

2 Norme, Documenti e Leggi di riferimento

Il Codice Etico, così come tutti gli altri documenti del Modello Organizzativo *ex* D.Lgs. 231/02, fa riferimento alle fonti del diritto nazionale e comunitario applicabili.

Questo Documento è stato redatto, *in primis*, allo scopo di rispondere ai requisiti del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231 - "Responsabilità amministrativa degli Enti" e successive modifiche e/o integrazioni.

Questo Codice Etico si ispira inoltre:

- agli artt. del Codice Civile applicabili;
- alle leggi in materia giuslavoristica e al Contratto Collettivo Nazionale applicabile (CCNL Commercio);
- alla Normativa sui temi del antiriciclaggio e dell'anticorruzione;
- alle leggi in materia di *antitrust*;
- al D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori sul luogo di lavoro);
al Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione dei dati).
- Al D.lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici).

Questo Codice Etico è stato infine redatto allo scopo di ispirare prassi operative conformi alla legislazione in materia di assicurazioni e riassicurazioni, nonché ai Regolamenti IVASS, al Codice Deontologico AIBA e al Codice di Autoregolamentazione AIBA.

3 Principi etici generali

La reputazione di AIBA dipende dai comportamenti e dalle decisioni assunte da soggetti interni all'Organizzazione e dai comportamenti adottati da soggetti esterni che operano per conto di AIBA.

Ognuna delle parti interessate che agisce nell'interesse dell'Associazione deve quindi contribuire all'affermazione di una cultura associativa capace di legittimarla sia come soggetto capace di perseguire il suo scopo, sia quale interlocutore verso Enti esterni.

Di conseguenza le azioni, la gestione dei rapporti, le transazioni economiche, la gestione delle risorse umane e i comportamenti svolti nell'esercizio delle competenze e delle funzioni assegnate, devono ispirarsi al rispetto dei seguenti principi etici generali.

3.1 Legalità

AIBA ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi di settore in cui l'Associazione opera nonché dell'ordine democratico ivi costituito. In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Associazione in violazione di leggi o regolamenti.

3.2 Correttezza, trasparenza, obiettività, equità

Nei rapporti con i terzi l'AIBA segue i principi di massima trasparenza e correttezza, anche al fine di porre i propri interlocutori in condizione di prendere decisioni autonome, consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze rilevanti.

A tale scopo tutti i soggetti interni (siano essi Dipendenti o soggetti facenti parte della struttura di *governance*) s'impegnano a fornire agli interlocutori informazioni tempestive, complete e trasparenti, comprensibili e accurate. Questo principio diviene rilevante nei casi in cui, eventuali informazioni non condivise, determinassero situazioni di pericolo ai fini dell'esimente ex D.Lgs. 231/01 o anche lesive dell'immagine e prestigio dell'Associazione.

E' fatto inoltre divieto a qualunque dipendente, indipendentemente dalla posizione e dallo *status*, di valersi della collaborazione di terzi per svolgere azioni che, in qualità di dipendente, avrebbe la proibizione di espletare direttamente.

3.3 Imparzialità

AIBA intende evitare ogni discriminazione in base ad età, sesso, stato di salute, razza, opinioni politiche e credenze religiose. Ciò si applica ad ogni aspetto delle decisioni, nelle relazioni con i propri *stakeholder*, siano essi: Istituzioni (enti normatori, regolatori e di controllo), Associati, Organi dell'Associazione, Dipendenti, Fornitori, *Partner*, nonché il mercato assicurativo stesso.

3.4 Integrità

L'Associazione afferma il rispetto della persona e della sua dignità, condannando ogni comportamento lesivo, offensivo e/o prevaricatore, di vessazioni psicologiche e fisiche, di molestie sessuali.

3.5 Reciprocità

AIBA richiede a tutte le parti interessate e ai terzi responsabili che intrattengono rapporti con l'Associazione una condotta in linea con i principi di questo Codice Etico, con gli obblighi statutari e con i doveri di lealtà e solidarietà imposti dal Codice Deontologico.

3.6 Comportamento etico

Mediante la sua attività l'Associazione assume una responsabilità anche etica nei confronti delle Istituzioni, dei propri Associati e dell'intera categoria. AIBA si impegna a profondere il massimo sforzo per il raggiungimento dei suoi scopi.

3.7 Efficienza e professionalità

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse, mantenendo e garantendo il massimo grado di professionalità.

In nessun caso la convinzione di operare a vantaggio della categoria giustifica comportamenti in contrasto con i principi espressi e richiamati nel Codice.

3.8 Valore delle persone

Le persone sono fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo delle attività associative. AIBA tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica della persona.

Il Personale interno viene assunto e progredisce nella sua carriera unicamente su base meritocratica ed etica e nel rispetto delle leggi in materia giuslavoristica. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

4 Principi Specifici

Oltre al rispetto dei principi generali di cui al precedente §, ognuna della parti interessate che agisce nell'interesse dell'Associazione e tutti i terzi destinatari, devono attenersi ai seguenti principi specifici che promanano dalla specificità gestionale e operativa dell'Associazione.

I principi specifici sono i seguenti:

4.1 Garanzia di sicurezza e salute

AIBA si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro e opera per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei propri associati qualora partecipassero a eventi organizzati da AIBA.

A tal fine, la struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso: analisi del rischio e adozione di efficaci ed efficienti soluzioni.

4.2 Tutela della *privacy*

La riservatezza delle parti interessate è tutelata adottando *standard* che specificano le informazioni che l'AIBA richiede e le relative modalità di trattamento e conservazione, essendo esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata dei collaboratori, degli Associati e dei terzi che a vario titolo entrano in contatto con AIBA.

Questi *standard* prevedono il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della *privacy*; nel caso di trattamento di dati individuali rilevanti l'Associazione adotta le precauzioni necessarie e attua gli adempimenti previsti dalla legge.

4.3 Garanzia di riservatezza e fedeltà

Tutte le informazioni in possesso dell'Associazione, fatti salvi gli adempimenti di legge, non possono essere usate per scopi diversi da quelli istituzionali. Particolare attenzione va riservata a dati e informazioni personali.

La gestione delle informazioni *price sensitive*, specialmente se riferite agli associati, deve avvenire in base alle procedure interne e nel rispetto delle disposizioni legislative e delle regole di buona *governance* adottate dall'Associazione.

4.4 Assenza di conflitti d'interesse

Ogni soggetto destinatario e i terzi responsabili che operino per conto di AIBA non devono porre in essere, incoraggiare o agevolare operazioni in conflitto d'interesse effettivo o potenziale, azioni che ricadano sotto fattispecie corruttive, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di AIBA e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

4.5 Correttezza nella gestione contabile

AIBA nella gestione della contabilità e formazione del bilancio si impegna a seguire e a far seguire i principi di verità, chiarezza e correttezza.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e congrua. Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

4.6 Rispetto delle leggi in materia fiscale e contributiva

AIBA, attraverso meccanismi di controllo contabile, garantisce il rispetto delle leggi che regolamentano il pagamento di tasse, imposte e contributi. Tali attività di controllo hanno anche la finalità di prevenire fenomeni di autoriciclaggio e fattispecie di atti/fatti che procurino danni all'Erario o al sistema contributivo nazionale.

4.7 Correttezza nei rapporti con le Istituzioni pubbliche

AIBA, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche (es. Parlamento, Ministeri, IVASS, ANAC, Autorità Antitrust, CONSOB, stazioni appaltanti di servizi di brokeraggio, ecc.), persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, ispirandosi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e rifuggendo da pratiche riconducibili a fenomeni di corruzione o azioni volte a pregiudicare la libera e leale concorrenza.

4.8 Rispetto del Mercato e attività svolte in garanzia della libera e leale concorrenza

AIBA riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli Operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non ricorrere o incoraggiare pratiche concorrenziali scorrette e a non danneggiare indebitamente l'immagine dei *competitor* (altre Associazioni analoghe) e dei loro *stakeholders*.

AIBA, nell'espletamento delle proprie attività in favore degli Associati, incoraggia pratiche positive e garantisce di operare in conformità alla normativa *antitrust* allo scopo di prevenire posizioni dominanti o intese anticoncorrenziali.

AIBA si astiene dallo stipulare, né incoraggia, accordi di cartello o intese finalizzate alla creazione di posizioni dominanti sul mercato delle Assicurazioni.

5 Norme di comportamento

Al fine di regolamentare i rapporti e le interazioni tra i destinatari, tutti gli *stakeholders* e i terzi responsabili, questo Codice Etico stabilisce le principali norme di comportamento.

5.1 Rapporti con le Pubbliche autorità

Le relazioni con le Istituzioni Pubbliche, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e al rispetto dei principi del Codice Etico e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Associazione.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti istituzionali, sono riservati esclusivamente ai soggetti autorizzati. AIBA è rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione dal Presidente ovvero dal Segretario Generale se formalmente delegato. Questi soggetti, nel compimento dei compiti istituzionali, operano nel rispetto dello Statuto e dei documenti che compongono il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 dell'Associazione.

Nel caso di rapporti con soggetti della Pubblica Amministrazione è necessario garantire un flusso informativo documentato, eticamente corretto, esaustivo, chiaro, immediato. Fra i soggetti apicali che rappresentano AIBA presso la P.A. devono essere predisposti canali di comunicazione trasparenti, formali ed efficaci allo scopo di condividere informazioni, decisioni assunte, pareri, ecc.

Più in generale nell'ambito dei rapporti con soggetti della Pubblica Amministrazione tutti i destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi:

- dall'offrire opportunità di lavoro o alcun vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
- dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atto di cortesia di modico valore;
- dal promettere o far promettere altre forme di beneficio o vantaggio;
- dall'influenzare impropriamente, anche tramite terzi, le decisioni dell'istituzione interessata;
- dal ricoprire posizioni o avere interessi presso soggetti istituzionali incaricati di controllo;
- dall'adottare comportamenti o atteggiamenti che incoraggino fenomeni di corruzione.

Nel rappresentare gli interessi e le posizioni dell'AIBA, in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Nei flussi informativi da e verso le Istituzioni AIBA stabilisce i canali di comunicazione e garantisce in modo formale l'individuazione dei soggetti operanti. Sono altresì predisposte protezioni atte a consentire il monitoraggio dei predetti flussi.

Nello svolgimento di attività di supporto e indirizzo con soggetti istituzionali AIBA rispetta la normativa (allo stato attuale ancora volontaria) registrando presso gli Uffici competenti i soggetti designati a effettuare azioni di *lobbying*. La designazione della persona incaricata (normalmente il Segretario Generale) viene formalmente stabilita da Atti interni dell'Associazione (Deleghe e Statuto). L'iscrizione nel Registro è subordinata all'impegno scritto del rappresentante di interessi a rispettare il codice deontologico adottato dall'ANAC. Il codice stabilisce le modalità di comportamento cui devono attenersi coloro che svolgono attività di relazioni istituzionali per la rappresentanza di interessi, prevedendo:

- a) il divieto di rivendicare relazioni ufficiali con l'amministrazione nei loro rapporti con terzi;
- b) l'obbligo di identificarsi preventivamente sempre con il proprio nominativo ovvero con il nominativo che risulta nel Registro, dichiarando gli interessi che si rappresentano e gli obiettivi che si promuovono;
- c) l'obbligo di garantire che le dichiarazioni rese ai fini dell'iscrizione e successivamente nell'esercizio delle loro attività di relazioni istituzionali per la rappresentanza di interessi siano complete, aggiornate e veritiere;
- d) l'obbligo di indicare i propri riferimenti e quelli dell'eventuale committente in tutti i documenti comunque consegnati o trasmessi al decisore pubblico;

- e) l'obbligo di rispettare i doveri di riservatezza nell'esercizio dell'attività di relazioni istituzionali per la rappresentanza di interessi;
- f) l'obbligo di fornire ai decisori pubblici informazioni corrette e non fuorvianti;
- g) il divieto di indurre i decisori pubblici a violare norme di comportamento loro applicabili;
- h) il divieto di esercitare pressioni indebite nei confronti dei decisori pubblici;
- i) il divieto di offrire al decisore pubblico qualsiasi tipo di compenso o altra utilità, ovvero regali, anche d'uso, di valore superiore a 150 euro l'anno;
- l) il divieto di elargire a partiti, movimenti o gruppi politici organizzati somme o altre utilità a titolo di erogazione liberale;
- m) le sanzioni in caso di inosservanza dei doveri dei rappresentanti di interessi ai sensi della presente legge, nonché le modalità di applicazione.

5.2 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e obbligo di trasparenza nei rapporti interni

AIBA agisce nel rispetto della legge e favorisce la corretta amministrazione della giustizia collaborando con la stessa anche in sede di indagini e di ispezioni.

Nel caso in cui l'Associazione sia parte in procedimenti contenziosi in sede civile, penale o amministrativa, gli organi associativi, i dipendenti e i consulenti non dovranno in alcun modo adottare comportamenti che possano indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della Associazione.

Analoghi obblighi comportamentali devono essere adottati quando AIBA si fa carico della tutela legale degli associati per interessi meritevoli e rilevanti per la categoria.

AIBA esige che gli Organi Associativi e i loro componenti, dipendenti, consulenti, collaboratori e quanti agiscano in nome e per conto della stessa, operino con la massima disponibilità e trasparenza nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli legittimamente autorizzati dalle competenti Autorità.

Per i membri degli Organi Associativi o per lo stesso O.d.V. che eventualmente dovessero essere oggetto, per fatti connessi alla carica, al rapporto di lavoro o anche a titolo personale, d'indagini o ispezioni o che dovessero ricevere mandati di comparizione, e/o coloro ai quali venissero notificati altri provvedimenti giudiziari, è fatto obbligo di informare l'Associazione.

Gli stessi obblighi sono posti in capo al Segretario Generale.

Le informazioni dovranno essere trasmesse per conoscenza allo stesso O.d.V..

5.3 Rapporti con gli Associati

AIBA gestisce e intrattiene rapporti con gli Associati nel rispetto dello Statuto, del Codice Deontologico e degli altri documenti che regolamentano tutti i rapporti tra Associazione e Associati.

AIBA deve:

- Salvaguardare gli interessi degli Associati, ponendo gli stessi al di sopra di ogni propria considerazione.
- Rispettare il segreto professionale.
- Proporre agli Associati soggetti di acclarata professionalità integrità e fiducia.

AIBA non deve:

- Fare affermazioni fuorvianti o mistificatorie dirette agli Associati o in generale ai pubblici esterni atte a creare discredito ad altri Enti.

Nel rispetto del principio della Reciprocità di cui al § 3.5 agli Associati è richiesta una condotta ispirata ai principi di questo Codice Etico, conforme ai doveri di lealtà e solidarietà imposti dal Codice Deontologico e rispettosa degli obblighi statutari.

5.4 Rapporti con il Personale

AIBA salvaguarda l'integrità morale dei propri lavoratori dipendenti e garantisce, altresì, condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

È espressamente vietata, al contrario, qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Non sono assolutamente ammessi né nelle relazioni interne né in quelle esterne, atti e atteggiamenti di violenza psicologica, discriminatori o lesivi della persona, di preferenze o posizioni ideologiche.

AIBA adotta politiche di gestione del personale basate sulla valutazione delle competenze e capacità e sulla valorizzazione di queste caratteristiche.

5.5 Rapporti con i terzi destinatari

L'AIBA, applica nei rapporti con i fornitori di beni e servizi la massima trasparenza e correttezza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, del Modello e del Codice Etico.

Ogni soggetto, in particolare:

- non deve avere interessi finanziari contrastanti con la *mission* dell'Associazione;
- non può intrattenere rapporto con terzi destinatari che possano comportare l'insorgenza o il pericolo di un conflitto di interessi;

- non può adottare comportamenti o atteggiamenti che incoraggino fenomeni di corruzione;

Chiunque si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve comunicare tale circostanza al Presidente dell'Associazione, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

5.6 Conferimenti di incarichi professionali

Nel conferimento degli incarichi professionali, l'Associazione si ispira ai criteri di correttezza, economicità, trasparenza e professionalità nonché al rispetto della procedura interna in tema di affidamento degli incarichi professionali. In via generale deve essere documentata:

- l'esigenza di conferimento dell'incarico;
- l'oggetto dell'incarico, con particolare riferimento alle modalità specifiche di esecuzione, alla durata, al compenso, alla natura dell'output di lavoro;
- va comunque garantita una adeguata tracciabilità delle scelte adottate.

I soggetti tenuti ad agire in nome o per conto dell'Associazione, nello svolgimento degli incarichi professionali nell'interesse o a vantaggio della stessa, sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice.

I compensi e/o le somme comunque corrisposte ai collaboratori o fornitori nell'espletamento delle prestazioni devono essere ragionevoli e proporzionate alla attività svolta, sia tenuto conto delle condizioni di mercato sia delle caratteristiche specifiche della prestazione eseguita nell'interesse dell'Associazione.

Per ogni compenso deve esserci un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

È vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore estranei alle normali relazioni di cortesia, con l'intento di favorire illecitamente gli interessi dell'Associazione.

5.7 Convegni, Congressi e attività di formazione

Nell'organizzazione di convegni, congressi, nonché di attività di formazione, devono essere rispettati i principi del presente Codice Etico.

L'obiettivo esclusivo dell'organizzazione e della partecipazione a convegni o congressi deve essere costituito dallo sviluppo di attività di settore.

L'invito alla partecipazione deve essere subordinato all'esistenza di una specifica attinenza tra la tematica oggetto della manifestazione congressuale e i soggetti partecipanti.

Le manifestazioni organizzate direttamente o indirettamente da AIBA devono tenersi in località, sedi e con modalità la cui scelta sia motivata da ragioni di carattere economico, logistico e organizzativo.

La presenza e l'attività svolta dal *partner* commerciale deve risultare da specifici accordi contrattuali risultanti in fase di pianificazione dell'evento.

5.8 Regali, omaggi e sponsorizzazioni

AIBA (il suo personale e tutti gli Organi Associativi) adotta una rigorosa politica nella gestione dei regali e degli omaggi. Lo scambio occasionale di regali, omaggi e intrattenimenti d'affari è consentito al solo scopo di creare stima e infondere fiducia nelle relazioni d'affari.

AIBA (il suo personale e tutti gli Organi Associativi) può accettare ed elargire atti di cortesia commerciale, come: regali, omaggi o forme di ospitalità, solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti, o da non implicare trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Associazione, o, infine, tali da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come impropri.

In ogni caso AIBA si astiene da pratiche non consentite dalla legge (es. leggi anticorruzione), dagli usi o dai codici etici.

Il personale dell'Associazione e gli Organi Associativi hanno il divieto di offrire e fare omaggi in denaro (direttamente o indirettamente, tramite membri del proprio nucleo familiare) ad alcuno, e per nessuna ragione, in particolare a funzionari della Pubblica Amministrazione. Tali pagamenti violano la politica anticorruzione dell'Associazione, di contro, l'offerta di denaro al personale costituisce un illecito perseguibile legalmente.

Il dipendente o i componenti gli Organi Associativi che ricevano omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, o che vogliano sapere se un pagamento o dono è improprio, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione in forma documentata all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'adeguatezza. Le attività di sponsorizzazione e di concessione di borse di studio sono destinate esclusivamente ad eventi ovvero a istituzioni accademiche o centri di ricerca che offrano certe e adeguate garanzie di qualità e serietà, ovvero per le quali l'Associazione sia comunque coinvolta nella progettazione.

6 Gli organi di garanzia e controllo del Codice Etico

La vigilanza sull'osservanza e il rispetto delle norme etiche è demandata in via ordinaria all'Organismo di Vigilanza e Controllo. All'Organismo di Vigilanza, sono attribuiti i seguenti compiti:

- promuovere iniziative, attraverso piani di comunicazione e formazione, atte a diffondere la conoscenza del Codice Etico e dei suoi principi fondamentali;
- coordinare la revisione, la modifica e la integrazione del Codice Etico e delle sue eventuali procedure attuative perché si mantengano sempre conformi alle leggi vigenti;

- fornire pareri nell'interpretazione, valutazione, attuazione delle prescrizioni del presente Codice affinché sia strumento capace di comportamenti conformi alla legge e buone prassi;
- attivare le funzioni associative, a seguito di violazioni del Codice e di comportamenti anomali in ogni modo rilevati, mediante segnalazioni e rapporti affinché assumano i necessari provvedimenti correttivi;
- garantire la tutela dei soggetti segnalanti nei limiti imposti dalla vigente normativa in materia e assicurare, salvi gli obblighi di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. *whistle-blowing*);
- relazionare annualmente il Consiglio Direttivo in merito allo stato di attuazione del Codice Etico, sulle iniziative assunte e sull'efficacia dei provvedimenti correttivi assunti dalle funzioni associative.

7 Diffusione e formazione sul Codice Etico

L'Associazione si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutto il personale e a tutti i membri degli Organi associativi;
- divulgazione di principi, valori e norme comportamentali ai soggetti terzi che hanno rapporti con AIBA;
- messa a disposizione di qualunque altro interlocutore.

Nei contratti con i terzi, è inoltre prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni (es. side letter allegata ai contratti) volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico e a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale nell'ipotesi di violazione.

8 Sistema Sanzionatorio

Il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice, obbliga, senza alcuna eccezione, tutti i dipendenti (indipendentemente dalla posizione o dallo status), i collaboratori, nonché quanti intrattengono rapporti con l'Associazione (Organi dell'Associazione e propri membri, dirigenti, dipendenti, consulenti, società partecipate e/o controllate, *partner*, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione dello scopo dell'Associazione

- Il rispetto dei principi e delle norme di comportamento rientra tra gli obblighi assunti dal personale all'atto della costituzione del rapporto di lavoro.
- Di conseguenza, il Consiglio Direttivo valuterà e applicherà le sanzioni disciplinari, legali o penali, in coerenza con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale e Aziendale.
- Il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice costituisce obbligo contrattuale per tutti i soggetti che intrattengono rapporti commerciali con l'Associazione.
- Ogni violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

- AIBA ha pubblicato e diffuso, in quanto parte del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 un Regolamento Sanzionatorio al quale si rinvia.