

Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni



Codice Etico

Approvato dalla Giunta Esecutiva il 24/2/2010

INDICE

1	Introduzione.....	3
1.1	Il d.lgs. 231/01	3
1.2	Scopo dell'Associazione	3
1.3	Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico.....	4
2	Norme, documenti e Leggi di riferimento.....	4
3	Principi etici di riferimento	4
3.1	Legalità	5
3.2	Correttezza, trasparenza, obiettività, equità	5
3.3	Imparzialità.....	5
3.4	Integrità.....	5
3.5	Reciprocità.....	5
3.6	Responsabilità verso la categoria	5
3.7	Efficienza e professionalità	6
3.8	Valore delle risorse umane	6
3.9	Sicurezza e salute.....	6
3.10	Tutela della privacy	6
3.11	Riservatezza e fedeltà.....	7
3.12	Conflitto d'interesse	7
3.13	Gestione contabile.....	7
3.14	Rapporti con le istituzioni pubbliche	7
4	Principi e norme di comportamento	8
4.1	Rapporti con le pubbliche autorità	8
4.2	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria	8
4.3	Rapporti istituzionali	9
4.4	Rapporti con i fornitori.....	9
4.5	Conferimenti di incarichi professionali.....	9
4.6	Convegni, Congressi e attività di formazione	10
4.7	Regali, omaggi e sponsorizzazioni.....	10
5	Gli organi di garanzia e controllo del Codice Etico.....	11
6	Diffusione e formazione sul Codice Etico	12
7	Sistema sanzionatorio.....	12

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 dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti, dalle figure c.d. apicali, dai 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 effettivo modello organizzativo di gestione e controllo, possa assumere una forza scriminante e di protezione a beneficio dell’Ente, che rimarrebbe al riparo dall’applicazione delle sanzioni previste.

L’Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni (di seguito anche AIBA) ha ritenuto opportuno aggiungere al Codice deontologico ed alle Norme di autoregolamentazione della categoria il presente Codice Etico che è parte integrante del Modello adottato dall’Associazione, come riconferma delle regole, dei valori e dei principi guida già adottati ed a cui si riconosce valore positivo.

La creazione e diffusione dei valori dell’Associazione, infatti, non può essere disgiunta da un effettivo rispetto dei principi fondamentali quali la correttezza professionale, l’indipendenza, la trasparenza, l’integrità personale e l’effettiva tutela della salute nell’ambiente di lavoro.

1.2 Scopo dell’Associazione

L’ AIBA, ha per scopo:

- rappresentare e tutelare gli Associati in tutte le sedi in cui siano coinvolti direttamente o indirettamente gli interessi collettivi degli associati;
- incoraggiare e favorire lo studio, l’approfondimento e la soluzione di problemi assicurativi in genere, anche organizzando corsi di formazione e/o qualificazione professionale;
- fornire agli Associati assistenza ed informazioni sui problemi connessi con la loro attività;
- svolgere in generale ogni attività, anche arbitrale, che sia nell’interesse degli Associati, compresa l’organizzazione e la prestazione di servizi sia direttamente sia indirettamente attraverso la FINAIBA S.r.l.

1.3 Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico

L'Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni (di seguito AIBA), nella consapevolezza dell'importanza degli interessi che gli sono stati affidati, adotta il presente Codice come *carta dei diritti e dei doveri morali*, in un'ottica di "responsabilità sociale", cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i dipendenti e collaboratori dell'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.

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. Egli ha altresì la responsabilità di chiedere a un responsabile o di contattare l'Organismo di Vigilanza in presenza di qualsiasi dubbio in materia di etica comportamentale.

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.

2 NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

Artt. 2103 e ss, del Codice Civile;

Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;

Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;

Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro;

Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n°196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy), successivi aggiornamenti nonché le relative procedure operative;

Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;

Decreto legislativo 9 Aprile 2008, n° 81 Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

3 PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

La reputazione dell'AIBA dipende dal comportamento del suo personale. Ogni dipendente e collaboratore dell'Associazione (Organi dell'Associazione e propri membri, dirigenti, dipendenti, consulenti, società partecipate e/o controllate, partner, fornitori) deve contribuire all'affermazione di una cultura associativa che legittimi la Stessa come soggetto capace di

perseguire il suo scopo, senza pregiudicare al tempo stesso il benessere della comunità in cui è inserito.

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

3.1 Legalità

AIBA ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti, in particolare, della disciplina di settore in cui l'Associazione opera.

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 tutto il personale si impegna a dare informazioni complete e trasparenti, comprensibili ed accurate.

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 clienti, dipendenti, fornitori, Istituzioni, Pubbliche Autorità o associati.

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 ai principali fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Associazione una condotta in linea con i principi esposti nel presente Codice Etico.

3.6 Responsabilità verso la categoria

Mediante la sua attività l'Associazione assume una responsabilità anche etica nei confronti dei propri associati e dell'intera categoria. Per ciò questa 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 presente Codice.

3.8 Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute come elemento irrinunciabile e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

3.9 Sicurezza e salute

AIBA si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro e opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tal fine, la struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori soluzioni delle migliori modalità e tempistiche di lavoro.

3.10 Tutela della privacy

La privacy dei collaboratori è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'AIBA richiede ai collaboratori stessi 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. Questi standard prevedono inoltre 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, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy; nel caso di trattamento di dati sensibili, ai sensi della del D.Lgs. 196 del 2003, l'Associazione adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

3.11 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, ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, associati e collaboratori (testo unico della privacy).

3.12 Conflitto d'interesse

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un soggetto operante per e nell'Associazione (a qualsiasi livello gerarchico) a causa di interessi o attività personali, agisca non in conformità con le prescrizioni etiche e/o venga condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse della Stessa.

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con l'AIBA devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse.

In ogni caso è fatto obbligo a tutti i collaboratori, di informare la Direzione circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

3.13 Gestione contabile

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

3.14 Rapporti con le istituzioni pubbliche

AIBA, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche, persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza, ispirandosi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente ai soggetti autorizzati, ed è garantita la tracciabilità dei contatti.

Quando l'Associazione, utilizza soggetti terzi per essere rappresentata, i medesimi sono tenuti al rigoroso rispetto dei principi del Codice e delle norme di comportamento.

4 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 Rapporti con le pubbliche autorità

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

L'AIBA è rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione dal Presidente, questi nel compimento dei compiti istituzionali opera sentito il Consiglio Direttivo.

La gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio, possono essere esercitati esclusivamente da soggetti autorizzati ed improntati al rispetto dei principi del presente Codice.

Tali soggetti (Organi direttivi dell'Associazione, consulenti e/o Gruppi di lavoro) sono tenuti a conservare diligentemente ogni documentazione relativa al rapporto, nonché relativa alle procedure in occasione delle quali l'AIBA è entrata in contatto con la 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.

Nei flussi informativi da e per le Pubbliche Amministrazioni l'AIBA garantisce l'individuazione dei soggetti operanti. Sono altresì predisposte protezioni atte a consentire il monitoraggio dei predetti flussi.

4.2 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

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 od 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 l'AIBA si fa carico della tutela legale degli associati per interessi meritevoli e rilevanti per la categoria.

AIBA esige che gli organi sociali ed 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.

È fatto obbligo a coloro che eventualmente dovessero essere oggetto, per fatti connessi al rapporto di lavoro ed anche a titolo personale, di indagini o ispezioni o che dovessero ricevere mandati di comparizione, e/o coloro ai quali venissero notificati altri provvedimenti giudiziari, di informare l'Associazione.

4.3 Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni deve essere riconducibile all'attività di interlocutore di categoria propria dell'Associazione.

A tal fine, l'AIBA si impegna a:

- Instaurare canali stabili di comunicazione con gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni dell'AIBA, in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice dell'Associazione.

4.4 Rapporti con i fornitori

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.

4.5 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.

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.

4.6 Convegni, Congressi e attività di formazione

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

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 ed i soggetti partecipanti.

Le manifestazioni organizzate direttamente od indirettamente dall'Associazione devono tenersi in località, sedi e con modalità la cui scelta sia motivata da ragioni di carattere logistico ed organizzativo.

La presenza di partner commerciali deve essere giustificata dalla attinenza tra la tematica oggetto della manifestazione congressuale e l'attività svolta dal partner e deve risultare da specifici accordi contrattuali risultanti in fase di pianificazione dell'evento.

4.7 Regali, omaggi e sponsorizzazioni

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

L'AIBA (e tutto il suo personale) 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.

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

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

Il dipendente che riceve omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, o che vuole sapere se un pagamento o dono è improprio, è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'adeguatezza.

Regali, omaggi, elargizioni in natura e qualsiasi altra forma di beneficio che non sia di modico valore sono consentiti soltanto se tali da non compromettere l'integrità e la reputazione o tali da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come impropri. In ogni caso tali atti dovranno essere: autorizzati comunicati ed documentati all'Organismo di Vigilanza.

Le attività di sponsorizzazione e di concessione di borse di studio, sono destinate esclusivamente ad eventi che offrano certe ed adeguate garanzie di qualità e serietà, ovvero per le quali l'Associazione sia comunque coinvolta nella progettazione.

5 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 vincolanti nella interpretazione, valutazione, attuazione delle prescrizioni del presente Codice, al fine di renderlo lo strumento di riferimento del corretto comportamento da tenere all'interno dell'organizzazione;

- attivare le funzioni associative, a seguito di violazioni del Codice e di comportamento anomali in ogni modo rilevati, mediante segnalazioni e rapporti affinché assumano i necessari provvedimenti correttivi;
- garantire la tutela dei soggetti segnalanti;
- assicurare, salvi gli obblighi di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 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.

6 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO

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

- distribuzione a tutti il personale e a tutti i membri degli Organi direttivi;
- divulgazione dei principi, valori e norme comportamentali ai soggetti terzi che hanno rapporti con l'Associazione;
- 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 volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale nell'ipotesi di violazione.

7 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 ed Aziendale.

Il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice costituisce obbligo contrattuale per tutti i soggetti che intrattengono rapporti commerciali con l'Associazione (consulenti, partner e fornitori).

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.