

## **CODICE DEONTOLOGICO E DEI PRINCIPI E VALORI ASSOCIATIVI**

### **PREMESSA GENERALE**

Il "Codice deontologico e dei principi e valori associativi" e il "Codice di condotta" definiscono gli standard etici e comportamentali che le Agenzie per il lavoro associate ad Assolavoro (di seguito, le "Agenzie"), i loro rappresentanti legali e dipendenti nonché il personale dell'Associazione si impegnano a rispettare coerentemente con la *vision* espressa nel presente documento.

In un mercato del lavoro sempre più articolato e complesso, oltretutto fortemente condizionato dalla variabilità dei cicli economici e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro, le Agenzie sono pienamente consapevoli del fatto che tutte le loro attività devono sempre di più essere improntate ai più elevati standard etici, di integrità e di professionalità nei confronti di tutti gli *stakeholder*.

I servizi offerti dalle Agenzie costituiscono oggi la più efficace e moderna risposta alla domanda di come coniugare le esigenze di flessibilità delle imprese con quelle di sicurezza e di stabilità dei lavoratori, migliorando al contempo l'efficienza dei servizi al lavoro del Paese.

Il ruolo delle Agenzie è infatti determinante, nell'attuale contesto e sempre di più in futuro, sia per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro che per sostenere il livello di partecipazione al mercato del lavoro, ridurre la dimensione strutturale e frizionale della disoccupazione, sostenere le Aziende incrementandone i livelli di efficienza e produttività, supportare i lavoratori prendendo in carico i candidati e moltiplicando in loro favore le occasioni di lavoro con forme di impiego garantite e tutelate (*flexsecurity*).

In particolare le Agenzie si trovano ad operare in un mercato del lavoro che a livello mondiale è caratterizzato da elevati livelli di disoccupazione (fenomeno che colpisce in modo particolare la popolazione giovanile), dalla costante richiesta di nuove competenze per nuovi lavori, da bassa mobilità lavorativa occupazionale e geografica, dal rischio di segmentazione dei mercati del lavoro, da scarsi livelli di partecipazione al mercato (soprattutto per le donne e i lavoratori più anziani), e dalla necessità di conciliare le diverse forme di rapporti di lavoro con condizioni di lavoro dignitose.

Evidenze empiriche e ricerche internazionali mostrano come il settore delle Agenzie stia aiutando i lavoratori a passare da settori in declino a quelli in cui si registra una crescita della domanda e, mediante l'accesso alla formazione professionale, stia riducendo il divario delle competenze formando una forza lavoro più qualificata.

In tale scenario le Agenzie, consapevoli della crescente rilevanza del loro ruolo nell'ambito del processo di sviluppo dell'economia e del mercato del lavoro, oltreché della crescita civile del Paese, convengono sulla necessità di adottare una rigorosa autodisciplina mediante la quale misurare l'eticità dei comportamenti non solo nei termini di stretta osservanza delle norme di legge e dello Statuto associativo, ma anche di comportamenti condivisi di cui al "Codice deontologico e dei principi e valori associativi" e al "Codice di condotta".

Ogni singolo comportamento non eticamente corretto non solo provoca negative conseguenze in ambito associativo ma danneggia l'intero settore compromettendone l'immagine e la reputazione nei confronti dell'opinione pubblica e delle Istituzioni.

Coscienti della loro responsabilità sociale le Agenzie si riconoscono anche nei principi stabiliti nel Codice etico e dei valori associativi di Confindustria, di cui Assolavoro è Socio Aggregato (Carta dei valori e dei principi, Carta degli impegni, Codice di condotta) e nel *Code of Conduct* di WEC- Europe (World Employment Confederation – Europe), la Confederazione Europea delle Agenzie per il lavoro di cui Assolavoro è l'espressione italiana.

Tutte le Agenzie, eventuali Soci aggregati, i loro rappresentanti legali e dipendenti nonché il personale dell'Associazione si ispirano pertanto ai più elevati standard etici coniugando l'imprescindibile rispetto e difesa del principio di legalità con una piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutti gli *stakeholder* secondo i seguenti inderogabili principi.

## **VALORI COMUNI E PRINCIPI ENDOASSOCIATIVI**

### 1. Legalità

Il pieno ed integrale rispetto del principio di legalità è a fondamento della vita associativa.

### 2. Tutela dei diritti dei lavoratori

Nei confronti dei lavoratori, sia diretti che temporanei, è sempre garantito il pieno rispetto: a) dei principi di legalità e trasparenza per quanto riguarda l'informazione sulle condizioni di lavoro e contrattuali applicate; b) del divieto di applicare, direttamente o indirettamente, qualsiasi costo a carico dei lavoratori per i servizi offerti dalle Agenzie; c) di tutte le misure previste dall'ordinamento e dalla contrattazione a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; d) del principio di pari dignità

dei lavoratori e di lotta contro qualsiasi forma di discriminazione; d) dei diritti di libertà e di associazione come definiti dalla legislazione vigente e dalla norme contrattuali applicate.

### 3. Etica e trasparenza

Etica e trasparenza rappresentano i prerequisiti per la costruzione di un mercato del lavoro inclusivo, efficace ed efficiente. Conseguentemente le Agenzie orientano la propria azione, sia nei rapporti associativi che nei confronti degli *Stakeholder*, secondo comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su integrità, correttezza, lealtà, equità, imparzialità, indipendenza ed autonomia di giudizio, chiarezza delle posizioni assunte e dei meccanismi decisionali e attuativi adottati, e assenza di conflitti di interesse.

### 4. People first

Le Agenzie assicurano ai propri dipendenti, diretti e somministrati, e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento.

Le Agenzie curano la formazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze e dei talenti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone, in questo modo, la crescita personale e professionale adottando politiche di promozione del capitale umano.

### 5. Difesa del buon funzionamento del mercato del lavoro

Nell'ambito delle Politiche del lavoro le Agenzie si impegnano alla realizzazione di un mercato del lavoro nel quale i servizi da loro offerti: a) migliorino l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro favorendo effettivamente l'inserimento ed il reinserimento lavorativo delle persone; b) siano accompagnati, ove necessario, da una formazione professionale effettivamente mirata al *placement*, trainata dalla domanda del mercato, ed organizzata in stretta collaborazione con le aziende utilizzatrici attraverso un approccio pragmatico e tarato sulle esigenze del sistema produttivo; c) agevolino i lavoratori nelle transizioni e quindi nel passaggio da percorsi di formazione al lavoro, dalla disoccupazione all'occupazione, e dal lavoro al lavoro.

## 6. Modalità di esercizio della rappresentanza da parte di Assolavoro

Assolavoro rappresenta e promuove, in modo unitario, organico e strategico, gli interessi delle Agenzie per il lavoro a tutti i livelli, in una logica di rispetto e riconoscimento reciproco, pari dignità, valorizzazione e sintesi delle differenze allo scopo di contribuire alla definizione di politiche volte a contribuire ad un moderno sviluppo del mercato del lavoro del Paese.

Assolavoro agisce come fulcro di un sistema di relazioni, collaborazioni e *networking* ad ogni livello, locale, nazionale e internazionale, finalizzato a realizzare la condivisione di *best practices*, lo scambio di competenze e di conoscenze, l'attivazione di sinergie e il raggiungimento di obiettivi e traguardi condivisi per lo sviluppo del sistema delle Agenzie.

Assolavoro svolge la propria attività nell'interesse primario dei propri associati assicurando ad essi pari dignità, ascolto e dialogo, trasparenza e coinvolgimento, rispetto e sintesi degli interessi.

## 7. Fare sistema

Le Agenzie e i loro rappresentanti: a) partecipano e contribuiscono alla vita associativa ed operano nell'interesse di Assolavoro, rispettandone le regole interne, evitando l'utilizzo strumentale della struttura associativa per conseguire risultati riconducibili a proprie politiche di business aziendale nonché comportamenti che possano ledere l'unità, tutelandone il profilo, la funzionalità e il decoro; b) contribuiscono al dibattito associativo, garantendo una efficace risoluzione delle questioni all'interno del sistema; d) evitano situazioni di conflitto di interesse e l'assunzione di incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano metterne in pericolo l'indipendenza, la correttezza, l'integrità e l'autonomia di giudizio, a danno, perciò, del sistema.

## 8. Soggetti che rivestono incarichi associativi interni

Coloro i quali rivestono incarichi associativi si impegnano a: a) operare esclusivamente secondo un partecipe spirito di servizio, senza avvalersi della propria posizione per l'ottenimento di vantaggi diretti o indiretti, b) mantenere un comportamento ispirato ad autonomia, integrità, lealtà e responsabilità nei confronti dell'Associazione, degli associati e delle Istituzioni, evitando di assumere incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano generare conflitti di interesse; c) fare un uso riservato e limitato alle prerogative del proprio ruolo associativo, delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle cariche ricoperte; d) trattare gli associati secondo una logica di rispetto, riconoscimento e pari dignità; e) mantenere, con le forze politiche, un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza; f)

rimettere il proprio mandato, o autosospendersi, in caso di situazioni di incompatibilità o di azioni lesive per il sistema, nelle differenti articolazioni, e per la sua immagine.

#### 9. Soggetti che rivestono incarichi associativi negli Enti bilaterali.

I rappresentanti di Assolavoro negli Enti bilaterali vengono scelti seguendo criteri di competenza, indipendenza e piena rispondenza nei comportamenti ai valori, ai principi e agli impegni contenuti nel "Codice deontologico e dei principi e valori associativi" e nel "Codice di condotta" e si impegnano a: a) svolgere il loro mandato nell'interesse dell'Ente a cui sono stati designati e degli imprenditori associati, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dall'Associazione; b) informare l'Associazione, in maniera costante, circa lo svolgimento del proprio mandato, c) assumere gli incarichi non con intenti remunerativi e, più in generale, ad essere guidati, nelle proprie scelte e azioni, da spirito di servizio, così da non utilizzare in alcun modo la posizione acquisita per l'ottenimento di vantaggi personali, diretti o indiretti; d) rimettere il proprio mandato ogni qualvolta si presentino cause di incompatibilità o impossibilità ad assicurare una partecipazione continuativa, o, comunque, su richiesta dell'Associazione; e) comunicare tempestivamente e concordare con l'Associazione ogni ulteriore incarico derivante dall'Ente a cui si è stati designati.

#### 10. Personale Assolavoro

I dipendenti di Assolavoro rivestono un ruolo fondamentale nella realizzazione degli obiettivi e degli impegni del sistema e nella tutela dell'immagine, della reputazione e degli standard etici delle Agenzie. Essi, nello svolgimento delle loro mansioni, si impegnano a comportarsi nel pieno rispetto dei valori e dei principi affermati nel "Codice deontologico e dei principi e valori associativi" e nel "Codice di condotta" tenendo nei confronti delle istituzioni, della Pubblica Amministrazione, delle forze politiche, nonché ogni altro operatore o ente nazionale ed internazionale comportamenti ispirati ad autonomia, correttezza e trasparenza, perseguendo la tutela dell'immagine del sistema e astenendosi da qualsiasi attività in potenziale conflitto di interesse con Assolavoro o volta all'ottenimento di vantaggi personali.

\*\*\*

## **CODICE DI CONDOTTA**

### **RAPPORTO TRA AGENZIA E LAVORATORI**

#### **ART. 1**

L'integrale rispetto delle leggi e dei contratti collettivi che regolano i rapporti di lavoro e la piena applicazione del principio di parità di trattamento economico e normativo in favore dei lavoratori in somministrazione alle dipendenze delle Agenzie rappresentano principi inderogabili per le Agenzie associate ad Assolavoro (di seguito, le Agenzie).

#### **ART. 2**

Le Agenzie illustrano ai lavoratori le condizioni e la tipologia del lavoro che deve essere svolto nonché l'ammontare e le modalità di corresponsione della retribuzione. Le agenzie corrispondono la retribuzione ai lavoratori nei termini di legge e di contratto collettivo.

#### **ART. 3**

Le Agenzie non devono prevedere né direttamente né indirettamente alcun costo o tariffa a carico dei candidati e/o dei lavoratori per i servizi ad essi erogati connessi ad un'assegnazione temporanea o ad un'assunzione definitiva da parte delle società utilizzatrici.

#### **ART. 4**

Le Agenzie si impegnano a rispettare rigorosamente tutte le disposizioni di legge e di contratto destinate alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori e ad adottare tutte le più opportune misure in materia di igiene e sicurezza del lavoro per tutelare, nel più efficace modo possibile, i prestatori di lavoro.

#### **ART. 5**

Nei confronti dei lavoratori in somministrazione assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, le Agenzie si impegnano a rispettare tutte le disposizioni di legge e di contratto collettivo sia in costanza di missione che nei periodi di disponibilità, nonché durante la procedura prevista in mancanza di occasioni di lavoro.

## **RAPPORTI TRA AGENZIA E CLIENTI**

### **ART. 6**

1. Le Agenzie garantiscono nel rapporto con i clienti e nella definizione dell'offerta commerciale la massima trasparenza nella definizione del costo del lavoro e dei servizi offerti con particolare riferimento a quelli inclusi o esclusi dal costo, degli oneri connessi e delle modalità di fatturazione.
2. A tale fine l'Associazione può fornire specifiche indicazioni in merito alle singole voci da computare ed alle relative modalità di calcolo che le Agenzie si impegnano a far proprie.

## **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

### **ART. 7**

Nell'ambito delle Politiche attive del lavoro le Agenzie si impegnano al pieno ed integrale rispetto delle disposizioni emanate dall'Ente pubblico assumendo la massima diligenza e trasparenza in tutte le fasi del processo con particolare riferimento alla presa in carico del candidato, alle modalità di fatturazione dei servizi resi, alle modalità di rendicontazione delle attività effettivamente svolte ed ai rapporti con le aziende.

## **DISCIPLINA TRANSNAZIONALE**

### **ART. 8**

Le Agenzie si astengono da qualsiasi azione volta ad acquisire un vantaggio competitivo nei confronti delle altre Agenzie e/o di *dumping* nei confronti dei lavoratori mediante l'applicazione fraudolenta od elusivo delle disposizioni vigenti in altri ordinamenti, segnatamente degli Stati cosiddetti "neocomunitari".

## **RAPPORTI TRA AGENZIE**

### **ART. 9**

Le Agenzie sono legate da vincoli di solidarietà, lealtà e di comune autotutela dinanzi a fenomeni di aggressione e/o contestazione culturale o ideologica.

Tra le Agenzie sono vietati comportamenti riconducibili ad ipotesi di concorrenza sleale.

Nel rapporto con le aziende utilizzatrici e con i candidati, le Agenzie sono tenute a non adottare comportamenti finalizzati a denigrare o a sminuire le attività dei concorrenti.

## **ART. 10**

Assolavoro può definire regole di condotta desunte da "buone pratiche" in uso presso le Agenzie.

## **ART. 11**

Tutte le Agenzie si impegnano ad osservare rigorosamente le disposizioni di legge relative alla pubblicità ingannevole e a non utilizzare forme di pubblicità che, tramite la comparazione diretta o indiretta, possano arrecare pregiudizio all'immagine delle Agenzie, del settore e dell'Associazione.

## **ART. 12**

Le Agenzie si impegnano a non assumere personale temporaneo che sia alle dipendenze di altre associate al solo fine di sostituirsi nel contratto di somministrazione da queste stipulato con soggetti utilizzatori.

Le Agenzie sono tenute, nel caso di assunzione di personale di struttura proveniente da altra agenzia, a non porre in essere azioni di concorrenza sleale verso l'Agenzia dalla quale tali lavoratori provengono, verso clienti e/o lavoratori temporanei eventualmente segnalati da tale personale.

## **ART. 13**

Le Agenzie si impegnano ad effettuare le attività formative, sovvenzionate da FORMA.TEMP. ed EBITEMP nel pieno rispetto delle disposizioni emanate dal Fondo stesso.

## **ART. 14**

Le Agenzie si impegnano ad adempiere con regolarità e nei termini al versamento delle ritenute fiscali all'Erario e della contribuzione prevista dalle disposizioni vigenti agli Enti INPS, INAIL, FORMA.TEMP., ed E.BI.TEMP, oltre che ad applicare diligentemente tutte le disposizioni emanate dagli stessi Enti.

## **ART.15**

Le Agenzie si impegnano a tenere comportamenti che favoriscano la coesione e aggregazione associativa e, in ogni caso, a non fomentare i contrasti tra singoli associati o gruppi di associati.



#### **ART. 16**

Le Agenzie non possono avvalersi della collaborazione di soggetti estranei alle strutture aziendali se non per funzioni di mero supporto all'espletamento di singole fasi del processo di somministrazione e, comunque, nell'ambito delle disposizioni vigenti.

#### **ART. 17**

Le Agenzie riconoscono il principio secondo il quale tutti gli associati possono contribuire alla vita associativa e si impegnano a consentire la più ampia partecipazione possibile alle cariche degli organi dell'associazione e degli organismi ad essa collegate.

#### **ART. 18**

Tutte le informazioni, acquisite dai soggetti che in nome e per conto delle associate rivestono cariche negli organi dell'associazione e/o cariche negli organismi ad essa collegate, hanno carattere di assoluta riservatezza e non possono essere divulgate all'esterno a meno che non sia stata la stessa associazione e/o l'organo ad essa collegato ad autorizzarne la diffusione.

#### **ART. 19**

L'utilizzazione dei dati e/o delle informazioni acquisiti nell'esercizio delle predette cariche a scopi commerciali e a discapito di altre Agenzie determina l'immediata apertura d'ufficio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'associata inadempiente.

#### **ART. 20**

Ove si verificano rilevanti contrasti tra gli associati che esulino dall'ambito di applicazione e di interpretazione delle disposizioni del presente Codice, le Agenzie interessate possono deferire la controversia ad Assolavoro, inviando apposita comunicazione alla Direzione dell'associazione ed impegnandosi a rispettare le valutazioni e/o indicazioni fornite dall'associazione stessa.

### **APPALTO DI SERVIZI**

#### **ART. 21**

La somministrazione di lavoratori anche ad aziende, riconducibili ad Agenzie, che gestiscono appalti di servizi è sempre uniformata al principio di parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati e lavoratori alle dirette dipendenze della società appaltatrice.

## MSP

### ART. 22

Le Agenzie si impegnano in tutti i casi in cui siano titolari, direttamente o indirettamente mediante proprie controllate, di servizi di MSP (*Management Service Provider*) a definire idonee procedure interne (c.d. "Chinese walls") volte ad evitare il rischio di un uso non appropriato di informazioni riservate e/o di dati strategici di altre Agenzie di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito dello svolgimento di tali servizi.

In caso di richiesta da parte dell'Associazione le Agenzie si impegnano a fornire idonea informativa su quanto precede e sul modello organizzativo adottato.

### PROCEDURA SANZIONATORIA

#### 1) Avvio della procedura e durata

- a) Le segnalazioni di condotte potenzialmente rilevanti sul piano disciplinare devono essere presentate dal Socio al Consiglio Direttivo che le sottoposte immediatamente ad uno dei Probiviri
- b) Il Consiglio Direttivo ha facoltà di sottoporre ad uno dei Probiviri condotte potenzialmente rilevanti sul piano disciplinare anche in assenza di richiesta da parte dei Soci
- c) Acquisita una segnalazione astrattamente significativa, ove la stessa non appaia manifestamente infondata, il Proboviro se lo reputa opportuno consulta un altro componente del Collegio al fine di una valutazione congiunta e, se del caso, procede con l'apertura di un fascicolo.
- d) Il procedimento disciplinare deve avere una durata massima di trenta giorni decorrenti dalla segnalazione al Proboviro. La durata può essere eccezionalmente prorogata per ulteriori trenta giorni qualora il Proboviro adito ne ravvisi la necessità per esigenze istruttorie

#### 2) La procedura disciplinare

- a) A seguito dell'apertura del fascicolo, il Proboviro svolge attività di approfondimento, principalmente di natura cartolare, volta a costituire la documentazione da trasmettere al Consiglio Direttivo. In tale ambito, potrà richiedere materiale preconstituito ad Organi istituzionali, sentire testimoni (i quali, se iscritti all'Associazione, saranno vincolati a presenziare, a pena di sanzione associativa) e deve convocare l'incolpato per chiarimenti e difesa. La mancata presentazione a tale convocazione, seppur non essendo obbligatoria in senso stretto, potrà essere valutata in sede "decisoria", soprattutto nell'eventuale scelta e quantificazione della sanzione.

b) Terminata l'istruttoria, il Proboviro rimette tutto il fascicolo al Presidente unitamente ad una breve relazione e la proposta di applicazione di sanzione disciplinare, tra quelle indicate nello Statuto, ovvero la proposta di archiviazione.

3) La decisione

- a) Il Presidente convoca il Consiglio Direttivo che valuta il contenuto del fascicolo ed irroga la sanzione che, nei limiti delle previsioni dello Statuto, può essere anche diversa da quella proposta, ovvero procede all'archiviazione.
- b) Le sanzioni devono essere comunque graduate e proporzionate alla gravità degli inadempimenti e/o della eventuale reiterazione degli stessi e possono essere condizionate alla immediata cessazione del comportamento contestato entro un determinato termine.
- c) La sanzione irrogata è immediatamente esecutiva.
- d) Le impugnazioni dei provvedimenti sanzionatori sono regolate dallo Statuto.

4) Rapporti con altri procedimenti

L'eventuale irrogazione delle sanzioni, qualora il comportamento configuri anche illeciti civili o penali, non inibisce l'esercizio di azioni innanzi all'Autorità Giudiziaria, nei modi e termini di Legge, a tutela dei diritti dei Soci o dell'Associazione. Il procedimento disciplinare è completamente autonomo rispetto ad eventuali procedimenti giudiziari o amministrativi.