



**Codice Etico / rev.11
Maggio 2008**

Codice etico

Il Codice Etico e Deontologico del Professionista delle Risorse Umane, di seguito riportato, contiene una serie di principi e linee di comportamento a cui tutti gli operatori delle Risorse Umane iscritti all'Associazione professionale AIDP devono ispirarsi in ossequio alla diligenza, correttezza e lealtà caratterizzanti la loro prestazione lavorativa.

Esso è stato approvato dall'Assemblea dei Soci e costituisce parte integrante dello Statuto AIDP ai sensi dell'art. 3 dello Statuto stesso.

L'adesione ai suddetti principi rappresenta un impegno morale per i Soci AIDP, cogente ai fini del riconoscimento della professionalità, certificabile dall'Associazione tramite il Registro Italiano dei Professionisti HR.

Articolo 1. Definizione

Si definisce Professionista delle Risorse umane ogni persona che opera in qualità di dipendente, collaboratore o consulente di un'Azienda, Ente, Associazione od Organizzazione, sia pubblica che privata, nel campo delle Risorse Umane inteso nei suoi diversi aspetti e specializzazioni. I requisiti ai fini specifici dell'iscrizione nel Registro Italiano dei Professionisti HR sono definiti dall'Associazione tramite lo Statuto e le altre norme regolamentari.

Articolo 2. Ambito d'applicazione

Le linee guida che seguono si rivolgono a tutte le persone che rientrano nella definizione di cui al precedente articolo, nei loro reciproci rapporti e nei confronti di superiori, colleghi, collaboratori ed in genere di qualsiasi parte interessata.

Articolo 3. Principi generali

Il professionista delle Risorse Umane si impegna a:

- rendere evidente la correttezza della gestione del personale, tramite regole chiare e trasparenti, tendenzialmente strutturate in un sistema di procedure verificabile da tutte le parti interessate e certificabile in base ai migliori standard internazionali e/o nazionali
- garantire il rispetto integrale delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto ed ambito operativo, a tutti i livelli decisionali ed esecutivi
- comportarsi in linea con i principi di correttezza ed onestà, ivi incluso il rispetto dei doveri di riservatezza nella gestione delle informazioni
- riconoscere e premiare il contributo altrui, favorendo la crescita professionale dei giovani e le pari opportunità
- considerare e valorizzare gli elementi di diversità culturale rappresentati dalle differenze di razza, sesso, età od altro, favorendone l'integrazione e lo scambio
- promuovere il lavoro di squadra, la condivisione degli obiettivi e delle prassi migliori, la formazione, la comunicazione, l'attenzione al clima aziendale, ai fattori gestionali intangibili ed in genere alla motivazione delle persone
- dare sempre un'immagine positiva della professione e dell'Associazione, attraverso un approccio culturale ed uno stile di comportamento che possano accrescere la reputazione dei professionisti delle Risorse Umane.



Articolo 4. Impegno di conformità alle normative legislative e tecniche

Oltre a quanto previsto dall'art. 3 in tema di legislazione e regolamentazione, il professionista delle Risorse Umane s'impegna ad orientare il suo operato in base alle migliori prassi e tecniche esistenti nel settore professionale di riferimento, nonché alle convenzioni e pattuizioni internazionali sottoscritte, con particolare attenzione per le Convenzioni fondamentali dell'ILO inerenti la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, i divieti di discriminazione, di lavoro forzato e di lavoro infantile.

Articolo 5. Impegno a non far uso di comportamenti scorretti

Il professionista delle Risorse Umane si impegna ad evitare nell'ambito della propria attività - e ad impegnarsi affinché altri evitino lo stesso comportamento - ogni tipo di molestia psicologica ovvero quei comportamenti mobbizzanti o comunque indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, ivi compreso l'uso di atti od espressioni moralmente o sessualmente scorretti.

L'impegno di cui sopra si estende anche a qualsiasi forma di discriminazione - sia diretta che indiretta - fondata sulla religione, le convinzioni personali, gli handicap, l'età, l'orientamento sessuale, il genere, la razza.

Articolo 6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Giudiziaria

I rapporti istituzionali con Autorità ed Enti pubblici sono mantenuti in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti dai quali possano dedursi tentativi di influenzare impropriamente l'attività e le opinioni delle medesime Autorità.

Nei rapporti di carattere professionale, ed in particolare nelle relazioni coinvolgenti la Comunità Europea, la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria, non è in nessun caso consentito offrire o promettere - sia direttamente che indirettamente - a funzionari e impiegati pubblici beni, doni o altre utilità che non siano di valore puramente simbolico.

In ogni caso il professionista si astiene da comportamenti e pratiche non consentite dalle leggi, dagli usi commerciali e dai codici etici delle società e degli enti con cui è in rapporti.

Articolo 7. Principi guida nel contesto internazionale

Il rispetto delle linee guida contenute nel presente codice è richiesto anche nei casi in cui l'attività venga svolta in mercati esteri.

In tale caso, oltre alle specifiche normative nazionali, verranno altresì osservati i principi del Global Compact dell'ONU - ai quali AIDP ha formalmente aderito -, la Dichiarazione Tripartita dell'ILO e le Linee Guida OCSE per le Imprese multinazionali.

Le specificità culturali, sociali ed economiche dei diversi Paesi nei quali il professionista opera, direttamente o indirettamente, non giustificano in nessun caso comportamenti non in linea con i principi etici di riferimento e le convenzioni internazionali in tema di diritti umani e sul lavoro.

Articolo 8. Conflitti d'interessi

Il Professionista delle Risorse Umane si impegna a:

- evitare conflitti tra i suoi interessi e quelli delle persone e organizzazioni con cui viene a contatto per ragioni professionali.
- usare la dovuta correttezza e trasparenza con i suddetti soggetti e discutere accordi e contratti nel miglior interesse reciproco
- non accettare compensi monetari, beni o servizi che possano influenzare la correttezza dei rapporti professionali



- astenersi dall'avvantaggiarsi illecitamente o ingiustificatamente di opportunità di affari riservate, delle quali sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni
- nel caso in cui venga a crearsi un'imprevista situazione di conflitto di interessi, informare immediatamente il proprio superiore o il cliente interessato.

Articolo 9. Impegno alla competenza

Il professionista delle Risorse Umane si impegna a non accettare incarichi che sappia di non poter svolgere con adeguata competenza o ad evidenziare il problema al fine di concordare con le parti interessate gli opportuni provvedimenti.

Articolo 10. Requisiti di formazione e aggiornamento professionale

Il professionista delle Risorse Umane si impegna all'aggiornamento continuo e tempestivo delle competenze e conoscenze necessarie, a lui ed ai suoi collaboratori, per il corretto ed efficiente svolgimento delle attività professionali.

L'aggiornamento deve avvenire sia con attività di auto-formazione sia tramite la partecipazione ad iniziative esterne, organizzate da aziende, associazioni professionali o istituti di formazione, documentabili tramite diplomi od attestati di partecipazione.

La conoscenza dei concetti e degli strumenti della CSR - Responsabilità Sociale delle Imprese - viene considerata bagaglio essenziale del professionista delle Risorse Umane, anche alla luce degli obiettivi europei sullo sviluppo sostenibile.

L'aggiornamento annuale del Socio viene certificato dai crediti Formativi, acquisibili tramite la partecipazione alle attività regionali, nazionali e internazionali indicate annualmente dall'Associazione. Il numero minimo di crediti da acquisire ogni anno è pari a 100.

Articolo 11. Reclami

Qualsiasi parte interessata può presentare reclamo alla presidenza dell'Associazione per un comportamento contrario al presente Codice o comunque lesivo dell'etica professionale e dell'immagine dell'Associazione tenuto da un associato.

Nei confronti del Socio l'Associazione adotta le procedure e i provvedimenti previsti dall'art. 12 - Procedura Disciplinare.

Articolo 12. Procedura Disciplinare

I reclami nei confronti di un Socio possono essere presentati:

- 1) dal Presidente dell'Associazione
- 2) da un altro Socio
- 3) da qualsiasi parte terza.

Al Consiglio Direttivo e al Collegio dei Probiviri competono le attività e le decisioni previste dall'art. 18 dello Statuto AIDP.

All'accoglimento di un reclamo dovrà conseguire uno dei seguenti provvedimenti:

- ammonizione scritta
- sospensione della certificazione professionale da 3 mesi a 1 anno
- ritiro della certificazione acquisita
- espulsione dall'Associazione.



UN Global Compact

La presente iniziativa si collega all'impegno assunto da AIDP per l'adesione ai principi dello Sviluppo Sostenibile e per il sostegno ad importanti progetti internazionali volti a promuovere, attraverso il dialogo fra imprese, parti sociali, organismi sovranazionali e società civile, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la condivisione delle migliori prassi gestionali.

Nel 2005 AIDP ha comunicato all'ONU la propria adesione allo UN Global Compact, iniziativa volontaria lanciata dal Segretario Generale delle Nazioni Unite, tesa a promuovere la Responsabilità Sociale delle Imprese per un'economia globale più inclusiva e sostenibile attraverso l'adesione ai dieci principi di seguito riportati, relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione.

DIRITTI

UMANI

1. Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
2. di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

LAVORO

3. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
4. l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
5. l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;
6. l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

7. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
8. di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
9. di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

10. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Il decalogo del Global Compact, pur non costituendo parte integrante del Codice Etico, rientra a pieno titolo tra i principi e i documenti internazionali di riferimento in esso richiamati, sui quali si orienta il comportamento del professionista delle Risorse Umane.