

Ublecos

Codice etico aziendale



Il presente **Codice Etico** è una dichiarazione dei **valori** e dei **principi** che ispirano l'operato di **Ubicos Srl** e delle persone che vi collaborano, a qualunque titolo.

Rappresenta un **riferimento condiviso** per promuovere comportamenti coerenti con l'**identità** e la **cultura aziendale**, nel rispetto delle normative vigenti e delle regole interne.

Il documento è **proprietà di Ubicos Srl**, che si riserva il diritto di aggiornarne i contenuti in qualsiasi momento, per adeguarlo all'evoluzione normativa, organizzativa e valoriale dell'azienda.

Tutti i destinatari sono invitati a **conoscerlo, consultarlo e ispirarsi** ai suoi contenuti nell'attività quotidiana, contribuendo così alla costruzione di un ambiente di lavoro responsabile, trasparente e collaborativo.

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA
00	01/01/2024	Prima emissione
01	16/05/2025	Revisione generale

REDATTO DA	APPROVATO DA
Guerini Francesca HR Manager	Ubbiali Stefano CEO
	

INDICE

1	INTRODUZIONE	4
1.1	Finalità e funzioni	4
1.2	Destinatari	4
1.3	Valore contrattuale del Codice Etico	4
1.4	Doveri del personale, degli amministratori e dei revisori	5
1.5	Diffusione ed osservanza del Codice Etico	5
1.6	Aggiornamenti del Codice Etico	6
1.7	I principi di riferimento	6
2	PRINCIPI GENERALI	6
2.1	Responsabilità, conformità e leggi e regolamenti	6
2.2	Trasparenza	6
2.3	Correttezza	7
2.4	Efficienza	7
2.5	Spirito di servizio	7
2.6	Concorrenza	7
2.7	Valorizzazione delle risorse umane	7
3	NORME DI COMPORTAMENTO	11
3.1	Frode	12
3.2	Riciclaggio di denaro	12
4	RAPPORTI CON IL PERSONALE	13
4.1	Il Personale	13
4.2	Salute e sicurezza	13
5	RAPPORTI CON TERZI	14
5.1	Organizzazioni sindacali ed associazioni	14
5.2	Condotta negli affari	14
5.3	Fornitori	14
6	CONFLITTO DI INTERESSI	14
7	TUTELA DELLA RISERVATEZZA	15
8	RISERVATEZZA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	15
9	TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI	15
10	OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE	15
10.1	Whistleblowing	16
11	MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	16
11.1	Diffusione e comunicazione del Codice Etico	16
11.2	Aggiornamento del Codice Etico	16
11.3	Sanzioni	16

1 INTRODUZIONE

1.1 Finalità e funzioni

Il presente Codice Etico è una dichiarazione di Ubicos S.r.l. in cui sono descritti i principi generali e le regole comportamentali a cui l'azienda si ispira e in cui crede.

In questo contesto Ubicos ha deciso di adottare un proprio modello organizzativo di gestione e di controllo, che definisca le modalità operative che devono essere tenute da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'azienda.

Il presente Codice rappresenta la “carta dei diritti e dei doveri fondamentali” attraverso la quale Ubicos dichiara le proprie responsabilità etiche e sociali verso i diversi portatori di interessi interni ed esterni (responsabili, dipendenti, fornitori, ecc.).

Il principale obiettivo del Codice è quello di rendere esplicito un insieme di valori e di regole di condotta per il raggiungimento della missione della Società: che si pone l'obiettivo di rafforzare l'identità aziendale all'interno e di trasmetterla all'esterno.

Attraverso il Codice verranno fornite in modo esplicito le linee guida che dirigeranno i comportamenti della Società a tutti i livelli. In conclusione, è uno strumento di gestione delle relazioni tra l'impresa e l'esterno, di gestione strategica e di disciplina del personale.

Le funzioni attribuite al Codice sono essenzialmente due:

- di incentivo, poiché genera una spinta all'osservanza di norme dalle quali dipendono il formarsi della reputazione di Ubicos e le relazioni fiduciarie;
- di natura cognitiva, poiché attraverso l'enunciazione di principi e regole è possibile riconoscere i comportamenti non etici e, conseguentemente, intervenire per evitare il ripetersi in futuro delle medesime.

1.2 Destinatari

Sono considerati destinatari del Codice in prima istanza:

- i Dirigenti ed i Dipendenti;
- i Consulenti;
- i Fornitori;

1.3 Valore contrattuale del Codice Etico

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti al rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia e del Codice stesso.

L'osservanza delle norme del Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali nei confronti della Società.

Le violazioni delle norme del presente Codice ledono il rapporto di fiducia instaurato con Ubicos e possono portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

1.4 Doveri del personale, degli amministratori e dei revisori

Personale dipendente

I lavoratori dipendenti si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice all'atto dell'assunzione o, se già avvenuta, al momento della divulgazione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere il contenuto delle norme contenute nel Codice ed, in particolare, hanno il dovere di:

- astenersi da ogni comportamento contrario a tali norme;
- svolgere, in qualsiasi forma, attività contrarie agli interessi della Società o comunque incompatibili con i doveri e le mansioni a cui il dipendente è adibito;
- tramite lo strumento di Whistleblowing, messo a disposizione da Ubcos, si chiede di riferire tempestivamente qualsiasi notizia, di diretta rilevazione, in merito a possibili violazioni delle norme in merito a:
 - Criminalità finanziaria e frode
 - corruzione e concussione
 - Reati ambientali o rischi per la salute e la sicurezza
 - Violazioni deliberate della legge.

Personale responsabile

Coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità nei confronti di personale sottoposto alla loro vigilanza devono evitare ogni abuso della propria posizione. In particolare, devono:

- essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore;
- prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni;
- non esercitare indebite pressioni sui propri collaboratori.

1.5 Diffusione ed osservanza del Codice Etico

Nei confronti dei Soggetti Destinatari, Ubcos si impegna:

- a realizzare adeguata informazione, formazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice;
- ad assicurare la tempestiva diffusione, mediante consegna di copia del Codice a tutto il personale, nonché mediante affissione in bacheca aziendale;
- a verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice;
- a garantirne la periodica revisione ed aggiornamento al fine di adeguare il Codice ad eventuali mutamenti nella struttura organizzativa o gestionale della Società, all'evoluzione della sensibilità civile, delle condizioni ambientali e normative;
- ad adottare adeguati strumenti per l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di comprovata violazione del Codice.

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a conoscerlo e si impegnano ad agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel presente documento, a segnalare eventuali violazioni non appena ne vengano a conoscenza e a cooperare nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice.

1.6 *Aggiornamenti del Codice Etico*

Il Codice può essere modificato ed integrato all'esigenza. Ossia nel momento in cui dovessero sorgere evoluzioni della sensibilità civile e/o cambiamenti della struttura organizzativa di Ubicos.

1.7 *I principi di riferimento*

La Società impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza, fiducia e cooperazione sono i principi etici cui Ubicos si ispira e da cui trae i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri dipendenti e dei propri clienti, sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

Si specifica che, la convinzione di agire a favore dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Tutti coloro che operano in Ubicos, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

2 **PRINCIPI GENERALI**

2.1 *Responsabilità, conformità, leggi e regolamenti*

Nel perseguimento della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del Codice dovranno essere ispirati dall'etica della responsabilità.

L'azienda ha come principio imprescindibile l'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico e alle procedure aziendali.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della società in violazione delle leggi.

Per Ubicos l'integrità morale rappresenta un dovere costante di tutti coloro che lavorano per l'azienda e caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

Gli amministratori e i dipendenti di Ubicos sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere e osservare le leggi e i regolamenti vigenti, applicare la massima cura alla prevenzione e ai controlli, alla predisposizione di procedure efficaci e alla segnalazione di comportamenti illeciti personali o a favore della Società.

2.2 *Trasparenza*

Il principio della trasparenza rappresenta una delle declinazioni del principio costituzionale dell'imparzialità e si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della azienda.

Nella formulazione dei contratti di lavoro l'azienda elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento delle condizioni da CCNL.

2.3 Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

2.4 Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nello svolgimento della propria attività produttiva.

2.5 Spirito di servizio

Secondo questo principio, ciascun destinatario del Codice, deve essere sempre orientato alla condivisione della mission aziendale: dedita allo svolgimento di un'attività produttiva ad alto livello di utilità collettiva del territorio di Crema e del cremasco.

2.6 Concorrenza

L'azienda si impegna a presentarsi sul mercato rispettando sempre i principi di correttezza, leale concorrenza e trasparenza.

2.7 Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano il motore della crescita aziendale; Ubicos, si impegna a tutelare, promuovere e sostenere la crescita professionale di tutti i dipendenti. Attraverso corsi di formazione, webinar, formazione onboarding e aprendo le posizioni vacanti in primis al proprio organico e solo successivamente aprendole all'esterno.

A questo si affiancano ulteriori iniziative che nel tempo sono diventate parte integrante delle consuete modalità organizzative di Ubicos, quali:

- Fornitura gratuita di assorbenti e tamponi: riconoscendo l'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere e il benessere delle nostre dipendenti, siamo orgogliosi dell'iniziativa di fornire assorbenti e tamponi gratuiti nei bagni aziendali. Questa decisione riflette il nostro impegno per creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle esigenze di tutti i dipendenti. Siamo consapevoli che l'accesso a prodotti igienici adeguati durante il ciclo mestruale è fondamentale per il benessere e la dignità delle donne sul posto di lavoro. Pertanto, abbiamo deciso di eliminare ogni barriera economica fornendo gratuitamente questi prodotti essenziali nei bagni aziendali. Questa iniziativa non solo facilita l'accesso a prodotti igienici per le dipendenti, ma contribuisce anche a combattere lo stigma e a promuovere una cultura aziendale inclusiva e sensibile alle esigenze di genere. Vogliamo che tutte le nostre dipendenti si sentano supportate e rispettate, indipendentemente dal ciclo mestruale. Questa iniziativa non solo favorisce il benessere delle dipendenti, ma anche la produttività sul posto di lavoro, eliminando la preoccupazione per la disponibilità di prodotti igienici, viene permesso alle dipendenti di concentrarsi pienamente sulle loro responsabilità

lavorative. Per garantire il successo di questa iniziativa, ci siamo appoggiati all'azienda This Unique srl, azienda italiana che produce assorbenti e tamponi ipoallergenici ed ecosostenibili perché derivanti da prodotti di riciclo. Oltre a questo ci impegniamo a mantenere un'adeguata fornitura di prodotti igienici nei bagni e a monitorare costantemente il feedback dei dipendenti.

- **Club di Ascolto:** in Ubicos viene attivamente promossa una cultura di ascolto e di supporto tra i nostri dipendenti attraverso il "Club di Ascolto". Questa iniziativa è stata avviata con l'obiettivo di fornire uno spazio sicuro e accogliente dove i dipendenti potessero condividere le proprie esperienze, preoccupazioni e trovare suggerimenti e consigli dai colleghi. Sia che si tratti di questioni lavorative che private. Il Club di Ascolto offre un'opportunità unica per i dipendenti di interagire in modo informale con colleghi e dirigenti, facilitando la creazione di legami più stretti e la promozione di un senso di comunità all'interno dell'azienda. Gli incontri del club possono avvenire durante l'orario di lavoro o al di fuori di esso, a seconda delle esigenze e delle preferenze dei partecipanti. Questo spazio di ascolto e condivisione è gestito dall'HR, che assicura che ogni partecipante abbia l'opportunità di essere ascoltato in modo rispettoso e senza giudizio. I temi discussi possono riguardare questioni lavorative, ma anche questioni personali che influenzano il benessere dei dipendenti. Il club non solo favorisce la coesione e la collaborazione tra i dipendenti, ma fornisce anche un feedback prezioso alla leadership aziendale. Le opinioni e le idee emerse durante gli incontri del club vengono prese in considerazione per migliorare le politiche, le procedure e il clima aziendale. Offre opportunità di sviluppo personale e professionale attraverso la condivisione di esperienze, consigli e risorse. I dipendenti possono imparare dagli altri e acquisire nuove competenze che contribuiscono al loro successo professionale.

La partecipazione al Club di Ascolto Aziendale è volontaria e aperta a tutti i dipendenti. Incoraggiamo attivamente la partecipazione di persone provenienti da diverse aree e livelli all'interno dell'organizzazione per garantire una rappresentanza inclusiva e diversificata. Il Club di Ascolto è un pilastro importante della nostra cultura aziendale, basata sull'ascolto, il supporto reciproco e lo sviluppo personale e professionale. Siamo impegnati a mantenere questo spazio come un luogo sicuro e accogliente dove i nostri dipendenti possono crescere e prosperare insieme.
- **Totem dei questionari di gradimento:** per raccogliere in modo efficace e continuo il feedback dei nostri dipendenti, abbiamo implementato il Totem dei Questionari di Gradimento. Questo dispositivo rappresenta un mezzo semplice e immediato attraverso il quale i dipendenti possono esprimere le proprie opinioni, fornire suggerimenti e segnalare eventuali problemi o aree di miglioramento. Il Totem è collocato in un'area accessibile e facilmente raggiungibile all'interno dei locali aziendali. I dipendenti possono compilare i questionari in modo totalmente anonimo e confidenziale, garantendo la massima trasparenza e sincerità nelle risposte fornite. I questionari di gradimento coprono una vasta gamma di argomenti, tra cui la soddisfazione sul lavoro, il clima aziendale, i programmi di sviluppo professionale, le politiche e le iniziative aziendali. Questa diversità di temi ci consente di ottenere una panoramica completa delle opinioni e delle esigenze dei nostri dipendenti.

Le informazioni raccolte vengono utilizzate per identificare trend, individuare punti di forza e individuare eventuali aree di miglioramento. Il Totem dei Questionari di Gradimento rappresenta un importante strumento di coinvolgimento dei dipendenti e di miglioramento continuo. Incoraggiamo attivamente tutti i dipendenti a partecipare compilando i questionari e condividendo apertamente le loro opinioni e suggerimenti.

Inoltre, ci impegniamo a comunicare in modo trasparente i risultati dei questionari e le azioni intraprese in risposta ai feedback dei dipendenti. Vogliamo che ogni dipendente si senta ascoltato, rispettato e coinvolto nel processo decisionale aziendale.

- **Green Box:** per favorire la comunicazione interna e la partecipazione attiva dei dipendenti, abbiamo introdotto la "Green Box" all'interno dei locali aziendali. Questa cassetta della posta è collocata strategicamente vicino alla macchinetta del caffè, una zona centrale e accessibile a tutti i dipendenti. La "Green Box" rappresenta uno spazio dedicato dove i dipendenti possono inviare richieste, segnalazioni, suggerimenti o qualsiasi altra forma di comunicazione in modo confidenziale e senza filtri. Si possono lasciare messaggi in forma anonima o firmandosi, a discrezione del mittente. Questa iniziativa è stata progettata per garantire che ogni dipendente abbia una voce e un canale attraverso il quale esprimere le proprie opinioni, condividere le proprie idee e sollevare eventuali preoccupazioni in modo sicuro e rispettoso.
Questo strumento offre un'alternativa comoda e inclusiva ai canali di comunicazione tradizionali, consentendo ai dipendenti di esprimersi liberamente senza timori di giudizio o ripercussioni. Ci impegniamo a garantire che ogni messaggio ricevuto venga trattato con riservatezza e rispetto. I messaggi ricevuti attraverso la "Green Box" vengono regolarmente raccolti e gestiti dall'HR. Ogni richiesta o segnalazione viene valutata attentamente e, se necessario, affrontata con tempestività e professionalità. Entro una settimana viene affisa in bacheca risposta alla segnalazione. L'HR tiene un registro delle segnalazioni arrivate, delle risposte date e delle eventuali azioni correttive messe in atto. Incoraggiamo attivamente i dipendenti a utilizzare la "Green Box" come strumento per promuovere pratiche sostenibili e migliorare l'ambiente di lavoro. Accogliamo con favore proposte e suggerimenti riguardanti iniziative green e azioni che possano contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale della nostra azienda.
- **Distributore gratuito dell'acqua:** sempre in tema di promozione della salute e del benessere dei dipendenti, è stato installato un distributore di acqua. Questo distributore fornisce acqua fresca e filtrata gratuitamente a tutti i dipendenti, contribuendo a garantire un facile accesso a una fonte idrica di alta qualità durante l'orario di lavoro. L'acqua fresca e filtrata è essenziale per mantenere l'idratazione durante la giornata lavorativa, migliorando la concentrazione, la vigilanza e il benessere generale sul posto di lavoro.
Questo distributore rappresenta un'alternativa sostenibile e conveniente rispetto alle bottiglie d'acqua in plastica, riducendo l'impatto ambientale derivante dalla produzione e dallo smaltimento di rifiuti plastici. Incoraggiamo attivamente i dipendenti a utilizzare bottiglie riutilizzabili e a riempirle presso il distributore per ridurre il consumo di plastica monouso.
Il distributore viene regolarmente mantenuto e pulito per garantire la qualità dell'acqua fornita. Per cercare di incoraggiare maggiormente i dipendenti nell'utilizzare questo strumento di prevenzione dall'utilizzo della plastica monouso, tutti i dipendenti sono stati forniti di una borraccia in vetro brandizzata e personalizzata con il proprio nome. Non solo per distinguere la propria da quella del collega ma anche, e soprattutto, per ricordare che per noi i nostri dipendenti hanno un nome e non sono numeri.
- **"Venerdì delle brioches":** il posto di lavoro deve essere piacevole e stimolante, per questo motivo è stato istituito l'iniziativa del "Venerdì delle Brioches" che si tiene ogni primo venerdì del mese. Questo evento offre ai dipendenti l'opportunità di riunirsi, socializzare e godersi un momento di relax insieme, celebrando la fine della settimana lavorativa in modo piacevole e informale. Durante il "Venerdì delle Brioches", forniamo una varietà di brioches fresche, accompagnate da caffè e tè. Questo momento conviviale permette ai dipendenti di condividere conversazioni informali, scambiarsi esperienze e consolidare i legami tra colleghi. L'obiettivo di questa iniziativa non è solo quello di offrire un momento di svago e di relax, ma anche di promuovere un clima di collaborazione, fiducia e appartenenza all'interno del team, indipendentemente dal ruolo o dal reparto/ufficio. Questo evento mensile contribuisce a creare un ambiente di lavoro positivo e motivante, dove ogni dipendente si sente valorizzato e apprezzato.

Siamo consapevoli dell'importanza di offrire occasioni di relax e distensione ai nostri dipendenti, e il "Venerdì delle Brioches" rappresenta un modo semplice ma efficace per soddisfare questo bisogno. Incoraggiamo attivamente tutti i dipendenti a partecipare e a godersi questo momento di pausa e di convivialità.

- “Premio di fine anno”: per riconoscere e premiare l'impegno e il contributo dei nostri dipendenti, abbiamo istituito il "Premio di fine anno". Questo premio rappresenta un modo tangibile per esprimere la nostra gratitudine e apprezzamento per il duro lavoro e la dedizione dimostrati dai nostri dipendenti nel corso dell'anno. L'obiettivo del premio è quello di motivare e incentivare i dipendenti a continuare a dare il meglio di sé e a raggiungere gli obiettivi aziendali, oltre a promuovere un clima di gratitudine e fiducia all'interno dell'organizzazione. Vogliamo che ogni dipendente si senta apprezzato e valorizzato per il suo contributo al successo dell'azienda. Ubicos riconosce questo premio a tutti i dipendenti in modo indistinto perché siamo convinti che ognuno si meriti di parteciparvi, che sia come segno di incoraggiamento che come vero e proprio premio. Il premio ha sempre natura monetaria.
- Affiliazione all'Associazione Industriali di Cremona: Ubicos è associata all'Associazione Industriali di Cremona. Questo comporta una serie di vantaggi per i dipendenti in termini di:
 - Tutele lavorative: Le aziende associate seguono le linee guida e le normative stabilite dall'associazione industriale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei diritti dei dipendenti. Ciò include politiche per la sicurezza sul lavoro, la protezione dai licenziamenti ingiustificati e i diritti sindacali.
 - Formazione e sviluppo professionale: Le associazioni industriali offrono programmi di formazione e sviluppo professionale per i dipendenti delle aziende associate. Questi programmi includono corsi di aggiornamento sulle competenze professionali, workshop e seminari su argomenti pertinenti al settore industriale.
 - Benefici e agevolazioni: le aziende associate possono negoziare con l'associazione per ottenere benefici e agevolazioni per i dipendenti, come piani sanitari, assicurazioni sulla vita, sconti su prodotti e servizi, e altri vantaggi che migliorano il pacchetto retributivo complessivo.
 - Rappresentanza e voce: Le associazioni industriali rappresentano gli interessi delle aziende del settore nei confronti del governo, delle istituzioni e di altre parti interessate. Essere parte di un'azienda associata significa avere una voce collettiva più forte per affrontare questioni come la regolamentazione industriale, le politiche fiscali e altre questioni che influenzano il settore e i lavoratori.
 - Network e opportunità di carriera: Le associazioni industriali spesso organizzano eventi, conferenze e incontri che offrono ai dipendenti delle aziende associate l'opportunità di fare networking con altri professionisti del settore. Questo può portare a opportunità di carriera, collaborazioni commerciali e lo scambio di conoscenze e best practice.

A queste si aggiungono alcune attività che, pur non avendo una cadenza regolare, vengono attivate all'occorrenza in risposta a specifiche esigenze organizzative. Nonostante il loro carattere occasionale, le consideriamo pienamente in linea con i principi ispiratori e la cultura aziendale di Ubicos, poiché ne riflettono lo spirito di adattabilità, innovazione e attenzione alle persone.

- Fisioterapia in Azienda: nel 2024 Ubicos si è impegnata a promuovere il benessere dei dipendenti attraverso un approccio olistico alla salute sul luogo di lavoro. Uno dei servizi chiave è stata la fisioterapia preventiva, offerta gratuitamente a tutti i dipendenti. Riconoscendo l'importanza di prevenire infortuni e promuovere uno stile di vita attivo per garantire la salute e la produttività dei nostri team.

- Nell'ottica di incentivare i propri collaboratori a prendersi cura della propria salute fisica, Ubcos ha firmato una convenzione con il Centro Medico e Diagnostico San Lorenzo di Crema. La convenzione comprendeva:
 - Tre sedute di fisioterapia preventiva, strutturata con esercizi ad hoc studiati sui tipi di movimenti che vengono fatti dagli operatori in produzione. La fisioterapia preventiva veniva fornita nell'orario di lavoro, rendendo accessibile questo servizio a tutti i dipendenti senza interferire con i loro impegni personali. Questo ha consentito di garantire che tutti avessero l'opportunità di beneficiare di cure preventive senza dover sacrificare il loro tempo libero. I nostri fisioterapisti esperti hanno collaborato direttamente con i dipendenti per sviluppare programmi personalizzati basati sui movimenti specifici richiesti dalle loro mansioni in produzione. Questi esercizi ad hoc sono stati progettati per migliorare la resistenza, la flessibilità e la postura, riducendo il rischio di lesioni legate al lavoro e migliorando la qualità della vita sul posto di lavoro.
 - Una scontistica del 10% su tutti i servizi in solvenza forniti dal Centro

L'impegno di Ubcos per la fisioterapia preventiva riflette la nostra visione di un ambiente di lavoro sano e sicuro, dove ogni dipendente si sente supportato nel perseguire il proprio benessere. Siamo convinti che investire nella salute dei nostri dipendenti non solo migliora la loro qualità di vita, ma porta anche a una maggiore soddisfazione professionale e a una maggiore produttività complessiva.
- Coaching: in seguito di passaggi di ruolo all'interno dell'organizzazione, sono stati attivati percorsi di coaching individualizzati, progettati tenendo conto sia delle specificità delle nuove posizioni ricoperte sia delle caratteristiche personali dei singoli coachee. Questi interventi sono stati orientati a supportare lo sviluppo delle competenze richieste dai nuovi incarichi e, al tempo stesso, a rispondere alle esigenze di crescita professionale espresse direttamente dai partecipanti, promuovendo un accompagnamento mirato e sostenibile nel percorso di evoluzione interna.
- Attività di formazione: con un costante impegno volto a rispondere alle esigenze di crescita personale e professionale dei nostri collaboratori, nei primi sei mesi del 2025 sono stati attivati percorsi di formazione su misura, in collaborazione con istruttori altamente qualificati. Questi interventi hanno coperto aree strategiche per lo sviluppo delle competenze, tra cui l'uso di Excel, la gestione dei conflitti, l'ottimizzazione della gestione del tempo e l'ottenimento della certificazione CHO. Ogni programma formativo è stato progettato per fornire strumenti pratici e teorici, al fine di rafforzare le capacità individuali e favorire una cultura aziendale improntata all'eccellenza e al benessere.

3 NORME DI COMPORTAMENTO

Tutti coloro che prestano attività presso Ubcos devono astenersi dal mettere in pratica o dal favorire in qualsiasi modo la messa in pratica di:

- atti volti alla commissione di reati
- sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- attività professionale sotto l'effetto di sostanze alcoliche e/o stupefacenti;
- comportamenti ingiuriosi, diffamatori, minacciosi o violenti;
- comportamenti integranti forme di costrizione fisica o morale di altre persone, tali da impedire l'esercizio della volontà personale, salvo il caso di legittima difesa;
- diffusione di informazioni riservate riguardanti l'attività di Ubcos.

3.1 Frode

In Ubicos la frode è considerata una violazione fondamentale dei nostri valori e principi etici. La frode mina la fiducia, danneggia la reputazione e compromette l'integrità stessa del nostro marchio. Pertanto, ci impegniamo fermamente a prevenire, individuare e affrontare qualsiasi tentativo di frode in modo rapido, efficace e risoluto.

Per evitare frodi, adottiamo una serie di misure preventive e protettive. Prima di tutto, promuoviamo una cultura aziendale basata sull'onestà, sull'integrità e sulla trasparenza. Tutti i membri del team sono tenuti a comprendere e aderire ai nostri valori etici, che includono il rispetto delle leggi, delle normative e delle politiche aziendali. Inoltre, implementiamo rigorosi controlli interni e processi di verifica per mitigarne il rischio. Questi controlli includono la separazione dei compiti, la revisione e l'approvazione delle transazioni finanziarie, nonché l'accesso limitato alle risorse aziendali sensibili. Inoltre, incoraggiamo la segnalazione di comportamenti sospetti attraverso canali di comunicazione dedicati, garantendo che i whistleblower siano protetti da ritorsioni e trattati con riservatezza.

Oltre alle misure preventive, ci impegniamo anche a ostracizzare attivamente la frode quando viene identificata. Qualsiasi segno di frode sarà indagato tempestivamente e con imparzialità. Se confermato, i responsabili saranno soggetti a severe conseguenze disciplinari, compresa la possibile cessazione del rapporto di lavoro e il coinvolgimento delle autorità competenti. Ci impegniamo a collaborare pienamente con le autorità e le istituzioni competenti nell'ambito di qualsiasi indagine relativa a casi di frode. Riconosciamo il nostro ruolo e la nostra responsabilità nel contribuire alla promozione della legalità e della giustizia nella società.

Infine, ci impegniamo a monitorare costantemente l'efficacia delle nostre politiche e procedure antifrode, apportando le necessarie modifiche e miglioramenti in base all'evoluzione delle minacce e dei rischi. La frode non ha posto nella nostra azienda e faremo tutto il necessario per proteggere la nostra integrità e il nostro impegno verso una condotta etica in ogni aspetto delle nostre operazioni.

3.2 Riciclaggio di denaro

In Ubicos riconosciamo il nostro ruolo cruciale nel prevenire e contrastare questa pratica illegale e dannosa. Ci impegniamo fermamente a rispettare tutte le leggi e le normative antiriciclaggio applicabili, nonché ad adottare le migliori pratiche per proteggere i nostri servizi e le nostre operazioni da qualsiasi coinvolgimento nel riciclaggio di denaro.

Per prevenire il riciclaggio di denaro, adottiamo una serie di misure preventive e protettive. In primo luogo, applichiamo rigorosi controlli di conformità e di verifica dell'identità dei nostri clienti e delle loro attività finanziarie. Questi controlli includono la verifica dell'identità, la valutazione del rischio e il monitoraggio continuo delle transazioni sospette.

Inoltre, promuoviamo una cultura aziendale basata sull'integrità e sulla trasparenza, in cui tutti i dipendenti sono consapevoli delle loro responsabilità nell'identificare e segnalare potenziali attività sospette di riciclaggio di denaro. Offriamo anche formazione sulle procedure interne per garantire che tutti i dipendenti siano ben informati e preparati ad affrontare questa minaccia.

Parallelamente, ogni segnale di attività sospetta sarà indagato approfonditamente e con la massima serietà. Se confermato, adotteremo azioni decisive, compresa la segnalazione alle autorità competenti e la collaborazione piena e tempestiva con le indagini in corso.

4 RAPPORTI CON IL PERSONALE

4.1 Il Personale

All'interno delle strutture organizzative e all'interno dei vari fattori produttivi dell'attività imprenditoriale, la risorsa umana è diventata un elemento estremamente differenziale a parità di altri fattori produttivi. Il personale costituisce, quindi, un elemento indispensabile per lo sviluppo ed il successo di un'organizzazione. Di conseguenza: l'onestà, la lealtà, la professionalità, la preparazione tecnica e l'impegno dei dipendenti rappresentano valori determinanti ed imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi di Ubicos.

Per questo motivo, l'ufficio HR segue fedelmente la politica aziendale volta a selezionare ciascun dipendente secondo le caratteristiche di cui sopra. Lo stesso principio viene applicato nel momento in cui sia necessario selezionare nuovi consulenti e o collaboratori.

E' interesse primario per Ubicos favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- Una selezione del personale che verifichi la piena rispondenza dei candidati ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle pari opportunità, evitando favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo e agevolazioni di ogni sorta;
- Il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizioni di disagio;
- Il divieto di ogni discriminazione di sesso, di nazionalità, di religione, orientamento sessuali, di lingua, sindacale o politica sia in fase di assunzione, che in fase di aumenti retributivi, promozioni o licenziamento;
- Misure di contrasto all'impiego di manodopera priva di regolare permesso di soggiorno: verificando il permesso di soggiorno in originale e acquisendone una copia per gli archivi. Inoltre, deve mantenere aggiornato e verificare uno scadenziario dei permessi di soggiorno dei lavoratori provenienti da paesi terzi. Avvisando tempestivamente il lavoratore di far verificare in originale il nuovo permesso di soggiorno all'ufficio del personale affinché ne possa acquisirne una fotocopia;
- Ubicos non impiega né favorisce l'utilizzo del lavoro minorile;
- L'assunzione di personale sulla base di regolari contratti di lavoro;
- La definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono;
- Un uso corretto e riservato dei dati personali;

Ubicos si impegna a tutelare la dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro. Tale impegno si declina in azioni tese a prevenire e contrastare comportamenti che possano offendere la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. La politica aziendale è quindi volta a prevenire e combattere ogni forma di violenza di genere, di molestia sessuale e di discriminazione, nonché tutti i comportamenti violenti attuati anche con uso di parole offensive o mortificanti o altre strategie di "bullismo" volte a screditare.

Ubicos si adopera infine per garantire il diritto di lavorare in un ambiente integro, che sostiene le relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuno.

4.2 Salute e sicurezza

Ubicos si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti, dei fornitori e dei propri clienti.

A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

5 RAPPORTI CON TERZI

5.1 Organizzazioni sindacali ed associazioni

Ubicos non favorisce, né discrimina direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere sindacale. La Società non contribuisce in alcun modo, sotto qualsiasi forma, al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni attribuitegli, deve essere comunicata al proprio Responsabile.

Il dipendente non costringe altri colleghi ad aderire ad associazioni di cui fa parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

5.2 Condotta negli affari

La Società si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura con persone fisiche o giuridiche che si sappia, o si sospetti, facenti parte di organizzazioni criminose: di stampo mafioso, dedite al traffico di esseri umani, allo sfruttamento del lavoro minorile, o soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo. Ubicos si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione; è vietato promettere o dare denaro, o altra utilità, a soggetti terzi siano essi di natura pubblica o privata, affinché compiano od omettano atti in violazione degli obblighi di legge.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, tutto il personale si impegna a comportarsi in modo onesto, corretto e trasparente, nonché al rispetto e all'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali.

5.3 Fornitori

Ubicos fonda i propri rapporti con i fornitori su procedure legali, efficienti ed eque. I fornitori sono selezionati secondo criteri oggettivi: qualità, prezzo, consegna, requisiti di sicurezza, requisiti ambientali, requisiti tecnici, requisiti morali ecc.

Inoltre il personale, nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative, non sfrutterà, né menzionerà la posizione che ricopre all'interno di Ubicos per ottenere utilità che non gli spettino.

6 CONFLITTO DI INTERESSI

Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare un conflitto di interessi, i dipendenti devono evitare di:

- svolgere attività di lavoro dipendente, professionale o di impresa (anche tramite famigliari, parenti, conviventi, anche per interposta persona), che comportino rapporti d'affari in concorrenza con Ubicos;
- stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui Ubicos intrattiene rapporti d'affari, a meno che le stesse "condizioni di maggior favore" siano praticate a tutti i dipendenti.
- Il soggetto si impegna inoltre, qualora dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi, a informare tempestivamente la Società, attraverso il proprio Responsabile.

7 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Ubicos tutela la privacy dei propri dipendenti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni viene svolto in modo da impedire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza ed il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

8 RISERVATEZZA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno che all'esterno di Ubicos. In particolare costituiscono informazioni riservate o segrete tutte le notizie di qualsiasi natura (tecnica, commerciale, organizzativa, ecc.) apprese nello svolgimento o in occasione di attività lavorative, la cui diffusione e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

Si intendono riservate anche le informazioni e notizie relative ai dipendenti (es. progressioni di carriera, retribuzione, situazioni personali).

I dipendenti devono osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy.

I dipendenti saranno direttamente responsabili dell'adozione di tutte le misure necessarie per preservare le informazioni della Società di cui dispongono, da rischi di danneggiamenti o perdite e dovranno provvedere alla loro custodia

9 TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i dipendenti sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengano a conoscenza, il trattamento più adeguato a tutelare la riservatezza e la dignità degli interessati.

10 OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE

Tutti i soggetti interessati sono tenuti a segnalare con tempestività verbalmente o per iscritto eventuali inosservanze del presente Codice al Responsabile delle Risorse Umane, il quale dovrà coinvolgere le funzioni aziendali competenti in funzione della natura della violazione.

L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità (fatti salvi gli obblighi di legge).

10.1 Whistleblowing

Ubicos è altresì dotata di un sistema di whistleblowing per segnalare sospetti di cattiva condotta e illeciti nella gestione interna. L'obiettivo è quello di offrire una migliore opportunità di rivelare varie forme di cattiva condotta, nonché di fornire maggiore protezione al segnalante. Garantendo che l'identità del segnalante verrà trattata in modo confidenziale e rispettando il diritto alla privacy, tutelando il segnalante da eventuali ritorsioni.

Lo scopo del canale di segnalazione è quello di prevenire e rilevare frodi e corruzione, attività illegali e non conformità alle norme in una serie di settori. Può anche riguardare attività illegali, non etiche o dannose che possono avere un impatto negativo sugli altri. Ad esempio:

- Criminalità finanziaria e frode
- corruzione e concussione
- Reati ambientali o rischi per la salute e la sicurezza
- Violazioni deliberate della legge.

La cattiva condotta non deve essere necessariamente attuale o in corso, ma può essere applicata anche alla segnalazione di una cattiva condotta precedente.

11 MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

11.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico

Ubicos si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come: le riunioni di informazione e formazione della Società e la bacheca aziendale.

11.2 Aggiornamento del Codice Etico

Ogni revisione e/o variazione sostanziale del presente Codice Etico sarà comunicata a tutti i soggetti interessati con le medesime modalità prima indicate.

11.3 Sanzioni

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte integrante ed essenziale degli obblighi facenti capo ai dipendenti in virtù del rapporto di lavoro in essere. La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento ai predetti obblighi e, in quanto tale, ha rilievo disciplinare e potrà dar corso ad una procedura disciplinare nei confronti dei responsabili, applicando le seguenti sanzioni disciplinari seguendo il criterio della proporzionalità così come meglio definito nel proprio CCNL:

- rimprovero verbale;
- censura scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento;

Potranno altresì essere soggetti ad una procedura disciplinare anche i dipendenti che effettuino un uso improprio delle segnalazioni. In particolare, potranno essere passibili di procedura disciplinare i dipendenti che effettuino denunce contenenti informazioni false e/o infondate ed effettuate con scopo ritorsivo, vessatorio e/o malizioso nei confronti del presunto autore dell'atto denunciato, e/o effettuate con il fine di danneggiarne l'immagine.