



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

CODICE ETICO

**ADOTTATO DA
CIA – AGRICOLTORI ITALIANI – ASSOCIAZIONE REGIONALE
PUGLIA**

STATO DELLE REVISIONI		
Versione	Data	Descrizione
00		Prima emissione

SOMMARIO

1. Introduzione	1
1.1. Generalità.....	1
1.2. Modalità di attuazione	1
1.3. Il Modello di CIA - Associazione Regionale Puglia e le finalità del Codice Etico	3
2. Destinatari e ambito di applicazione del codice etico	4
3. Principi etici generali.....	6
4. Regole di condotta e rapporti con gli stakeholder	14
4.1. Tutela della personalità individuale	14
4.2. Principi etici nei confronti degli organi dell'Associazione	14
4.2.1. <i>Organi dell'Associazione</i>	14
4.3. Principi etici nelle relazioni con il personale.....	15
4.3.1. <i>Principi generali</i>	15
4.3.2. <i>Rispetto delle leggi sulla regolarità del permesso di soggiorno dei lavoratori</i>	17
4.3.3. <i>Tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori</i>	17
4.3.4. <i>Diligenza ed efficienza nell'utilizzo dei beni</i>	17
4.3.5. <i>Tutela dell'immagine e della reputazione Associativa</i>	18
4.4. Principi etici nei confronti di terzi	18
4.4.1. <i>Fornitori</i>	18
4.4.2. <i>Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Autorità regolatorie</i>	18
4.4.3. <i>Autorità competenti</i>	20
4.5. Ripudio delle organizzazioni criminali.....	20
4.6. Ripudio di ogni forma di terrorismo	20
4.7. Principi etici a tutela dell'ambiente	20
5. Norme di comportamento	22
5.1. Personale.....	22
5.1.1. <i>Rapporti con la P.A.</i>	23
5.1.2. <i>Rapporti con i privati</i>	25
5.1.3. <i>Rapporti con i fornitori</i>	25
5.1.4. <i>Riservatezza</i>	26
5.1.5. <i>Diligenza nell'utilizzo dei beni della Associazione</i>	27
5.1.6 <i>Utilizzo dei sistemi informatici</i>	27
5.1.7. <i>Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale</i>	28
5.1.8. <i>Protezione dei dati personali e rapporti con il Garante per la Protezione dei Dati Personali</i> .	28

5.1.9. Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	28
5.1.10. Tutela dell'ambiente	31
5.2. Terzi Destinatari	31
5.3. Vigilanza delle violazioni, anche solo potenziali	31
6. Principi etici nelle comunicazioni sociali	34
6.1. Controllo e trasparenza contabile.....	34
6.2. Tutela della trasparenza nelle transazioni finanziarie	35
6.3. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali	35
7. Attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico	36
7.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	36
7.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni	36
7.3. Segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico	37
7.4. Politica di non ritorsione	37
8. Diffusione e formazione sul Codice Etico.....	38
9. Violazioni del Codice e sistema sanzionatorio	39
9.1. Dipendenti.....	39
9.2. Collaboratori, consulenti e terzi.....	39

1. Introduzione

1.1. Generalità

La CIA – Agricoltori italiani Regionale Puglia - costituisce l’ambito di rappresentanza politica e sindacale degli agricoltori e delle imprese agricole associate nella regione Puglia e concorre alla determinazione delle azioni di tutela a tutti i livelli necessari.

Si riconosce nell'identità, negli scopi, nelle funzioni, nei valori ed è parte costituente del Sistema Cia, sistema generale, nazionale ed unitario di rappresentanza degli agricoltori e delle relative forme associate.

Opera per l'affermazione piena della professionalità degli agricoltori, la promozione di tutte le opportunità di sviluppo dell'impresa, la diffusione dell'innovazione, la tutela dei diritti sociali e civili delle comunità rurali.

Il raggiungimento di questo obiettivo richiede l’assoluto rispetto delle leggi italiane vigenti, delle leggi internazionali e dei paesi nei quali la Associazione opera, nonché la conformità del proprio operato ai principi di concorrenza leale, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti gli stakeholders: soci, cittadini, dipendenti, fornitori, partners commerciali etc.

In particolare, a tal fine l’Associazione:

- attua con trasparenza e rispetta i modelli di comportamento ispirati all’autonomia, all’integrità morale e al rigore professionale e sviluppa le azioni coerenti;
- osserva la normativa vigente a livello comunitario, nazionale e regionale;
- rispetta i legittimi interessi di soci, fornitori, personale e terzi collaboratori;
- si conforma ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

1.2. Modalità di attuazione

Questo Codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività assunti dai soggetti che operano all’interno della Associazione.

A esso i componenti di CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia (organi in carica, responsabili, dipendenti) e i Terzi Destinatari (es. consulenti, prestatori di servizi) dovranno attenersi nell’esercizio dei compiti e delle funzioni loro affidate.

È pertanto opportuno ribadire a tutti coloro che lavorano nell’Associazione o che operano per il conseguimento degli obiettivi dell’Associazione, senza distinzioni o eccezioni, l’importanza di osservare e fare osservare i principi e le regole di comportamento del presente Codice, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il presente Codice Etico detta altresì norme di comportamento nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività dell’Associazione nei confronti di tutti coloro che direttamente e indirettamente, stabilmente o temporaneamente sono legati all’Associazione da un rapporto di collaborazione oppure operano nell’interesse della stessa.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 2
--	--	--------------------

CIA - Associazione Regionale Puglia rispetta le aspettative legittime dei propri stakeholder, ovvero quei soggetti (organo amministrativo, dipendenti, collaboratori, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner, ecc.) che intrattengono con l'Associazione relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria mission.

CIA - Associazione Regionale Puglia aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con gli stakeholder di riferimento e cerca di perseguire la propria mission temperandone gli interessi coinvolti.

I rapporti con tali soggetti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Il presente codice è dunque improntato a un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte.

Il Codice non si sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne e interne. Rappresenta, invece, un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti.

La struttura del codice etico è articolata nel seguente modo:

- ambito di applicazione e destinatari;
- principi etici generali di riferimento;
- regole di condotta e rapporti con gli stakeholder;
- comunicazione e formazione ai destinatari interni ed esterni;
- disciplina delle sanzioni in caso di violazione del codice.

Allo scopo di creare i presupposti per un atteggiamento sempre più rispettoso e socialmente responsabile, atto a instaurare un patto di fiducia tra l'Associazione e la collettività, CIA Puglia, anche in attuazione della politica sociale e ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha scelto di dotarsi di uno strumento di indirizzo etico-comportamentale che definisce i valori di riferimento e gli impegni dell'Associazione, disciplinando in concreto le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio della Associazione e precisandone regole e comportamenti cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il rispetto dell'etica contribuisce, difatti, a rendere efficaci le politiche e i sistemi di controllo messi a punto dall'Associazione e influisce e orienta i comportamenti che eventualmente sfuggano ai sistemi di controllo.

Il Codice rappresenta, quindi, una dichiarazione pubblica dell'impegno della Associazione a perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della mission Associativa individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'osservanza del presente Codice Etico è dunque di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione della Associazione, nonché per evitare di incorrere in condotte devianti.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 3
--	--	--------------------

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Associazione può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi ovvero con le procedure che ne disciplinano le attività.

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia assicura la massima diffusione e conoscenza del presente Codice Etico sia all'interno, che all'esterno della Associazione.

1.3. Il Modello di CIA - Associazione Regionale Puglia e le finalità del Codice Etico

Il Codice Etico adottato dall'Associazione costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 adottato dall'Associazione contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la stessa riconosce valore etico positivo e a cui debbono conformarsi tutti i destinatari del Codice.

Il Codice Etico di CIA - Associazione Regionale Puglia si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.

2. Destinatari e ambito di applicazione del codice etico

Poiché la principale finalità del Codice Etico è quella di orientare e indirizzare al rispetto dei principi etici l'attività della Associazione, esso è vincolante, senza alcuna eccezione, per:

- gli organi della CIA e l'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti e collaboratori;
- ogni altro soggetto, privato o pubblico, che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Associazione (di seguito anche "Terzi Destinatari").

Tali soggetti (di seguito definiti "Destinatari"), nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

La Associazione mantiene un rapporto di fiducia e di lealtà con ciascuno dei Destinatari.

Tutti i Destinatari sono tenuti, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

Tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Codice nello svolgimento delle attività di competenza lavorativa devono essere improntati ai principi e ai valori di riferimento richiamati dallo stesso.

Tutti i Destinatari devono essere aperti alla verifica secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Il *management* dell'Associazione è tenuto a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il benessere dei propri associati, dipendenti, fornitori e della Comunità.

Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Associazione.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Associazione giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

Compete a tutti, ma anzitutto all'organo amministrativo, promuovere i valori e i principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione, lo spirito di gruppo, ferma rimanendo l'autonomia operativa delle singole Associazione.

I vari organi della CIA, ciascuno nelle sue competenze, devono agire nella piena condivisione dei valori dell'Associazione e adempiere ai loro doveri da statuto.

I dipendenti della Associazione, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Associazione, rispettare le regole e attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui alle norme vigenti.

A ogni Destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

Tali soggetti devono assumere anche nei comportamenti privati condotte che in nessun modo possano nuocere all'Associazione, anche in termini di immagine.

In particolare, essi hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni delegate;
- riportare qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
- riferire qualsiasi richiesta di violazione delle norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le strutture incaricate a verificare le possibili violazioni.

Qualora un Destinatario venga a conoscenza di situazioni illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice Etico che, direttamente o indirettamente, vadano a vantaggio della Associazione o siano commesse nell'interesse della stessa, deve informare direttamente, oltre che il proprio diretto superiore, anche l'Organo dirigente con esonero dal vincolo di osservanza dell'ordine gerarchico precostituito.

Analogo obbligo di informativa sussiste nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche e soprattutto nelle ipotesi in cui il Destinatario del Codice Etico ritenga non opportuno attivare i canali informativi "interni" all'Associazione.

Il Presidente Regionale e il Direttore Regionale si impegnano a informarsi reciprocamente circa le segnalazioni ricevute, che devono essere esaminate senza ritardo e trattate garantendo, in ogni caso, l'anonimato del segnalante.

L'Associazione può assoggettare a sanzione la mancata osservanza del dovere di informazione; i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente capitolo a scopo di ritorsione o meramente emulativo.

Dal canto suo, l'Associazione assicurerà, anche attraverso l'eventuale individuazione di specifiche funzioni interne:

- la massima diffusione del Codice presso i Destinatari e presso coloro che entrano in rapporti con essa;
- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice;
- la predisposizione di programmi di comunicazione e di formazione dei Destinatari finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice;
- lo svolgimento di verifiche in ordine alle notizie di violazione delle norme del Codice;

- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, delle misure sanzionatorie previste;
- che nessuno possa subire conseguenze di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme ivi richiamate.

Ciascun dipendente è tenuto a contribuire attivamente all'attuazione del Codice.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Associazione ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 ss. del codice civile.

La violazione delle norme del presente Codice, considerata di particolare gravità, lede anche il rapporto di fiducia instaurato con la Associazione e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

Fermo restando per i lavoratori dipendenti il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti.

La vigilanza sui comportamenti prescritti in esecuzione del D. Lgs. n. 231/2001 e in generale tutto quanto riguarda la piena esecuzione delle disposizioni di legge, nonché di quelle regolamentari e societarie emesse in materia, sono nelle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

3. Principi etici generali

Il presente Codice contribuisce a garantire che le attività e i comportamenti dei soggetti ai quali si applica siano attuati nel rispetto di valori quali l'onestà, la trasparenza, la completezza e riservatezza delle informazioni, la sicurezza, l'uguaglianza e l'imparzialità, la correttezza negoziale e il rispetto dell'ambiente.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Associazione può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice. I principi etici cui si ispira tale documento sono di seguito esplicitati.

Responsabilità e rispetto delle leggi

L'Associazione si impegna a rispettare le leggi, i regolamenti e in generale le normative vigenti.

Essa si impegna inoltre a rispettare la normativa e i principi etici e deontologici dettati dalle associazioni di categoria puntualmente recepiti nel presente Codice.

Gli Organi della CIA, il Revisore e il Personale sono tenuti a rispettare la normativa vigente e, nel rispetto delle normative, debbono svolgere le loro prestazioni con diligenza, efficienza, correttezza, sfruttando al meglio la loro professionalità e assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti che gravano su di loro.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Associazione in violazione delle leggi o dei principi deontologici.

Centralità della persona e sicurezza

L'Associazione promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona. Essa tutela e promuove, inoltre, il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle capacità possedute da ciascun componente dell'organico Associativa.

Eguaglianza e imparzialità

CIA Puglia condanna e prende le distanze da ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute, sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi dei fornitori.

Qualunque risorsa Associativa e non che ritenga di avere subito delle discriminazioni può comunicare l'accaduto all'OdV che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

Responsabilità verso la collettività

L'Associazione è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione all'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione a operare.

Onestà

Gli Organi della CIA, il Revisore e il Personale dell'Associazione, nonché i Terzi Destinatari, devono avere la precisa consapevolezza del significato etico e deontologico delle proprie azioni e non possono perseguire l'utile personale o Associativa in violazione delle leggi vigenti e delle norme del Codice Etico.

Quello dell'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Associazione, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione Associativa.

Integrità

La Associazione condanna e non consente alcuna azione di violenza o minaccia, anche solo psicologica, finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusi i principi deontologici codificati nel presente Codice.

Omaggi e regalie

Verso tutte le parti interessate non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri che possa essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale, o comunque mirate a ottenere trattamenti di favore nella conduzione degli affari.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 8
--	--	--------------------

Tale condotta è particolarmente richiesta nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Associazione o iniziative da questa promosse: le stesse devono comunque essere autorizzate dalla direzione e supportate da idonea documentazione. Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o organi della Associazione.

Efficienza

A ciascun Destinatario del presente Codice sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione, e rispetto reciproco.

L'efficienza della gestione che CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia persegue è raggiunta attraverso il contributo professionale e organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza, correttezza, onestà.

L'efficienza della gestione è altresì perseguita nel costante rispetto degli standard qualitativi più elevati, perseguiti, se necessario, anche a discapito della stessa economicità della gestione.

Tutela delle risorse

L'Associazione si impegna a conservare e proteggere il patrimonio fisico e assicurare la protezione del proprio patrimonio intellettuale istruendo i propri esponenti all'uso corretto dei beni, delle risorse e delle informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività.

Spirito di servizio

Gli organi della CIA, il Revisore, il Personale, nonché i Terzi Destinatari, devono orientare la propria condotta nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità al perseguimento dei principali obiettivi volti a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività che deve poter contare e beneficiare dei migliori standard di qualità.

L'obbligo di evitare conflitti di interesse reali o potenziali

Gli organi della CIA, il Revisore, il Personale e comunque i Terzi Destinatari, devono evitare situazioni di conflitto di interessi, reale o potenziale, intendendosi per esse quelle situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse o quello di un proprio familiare o congiunto è in contrasto con gli interessi della Associazione.

Sono tenuti a segnalare ogni situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ai propri superiori gerarchici ovvero all'Organismo di Vigilanza.

Sono comunque da evitare quelle situazioni attraverso le quali un Dipendente o altro Destinatario può trarre un vantaggio o un profitto non dovuto sulla base di situazioni di opportunità di cui è venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 9
--	--	--------------------

L'Associazione vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti, soprattutto nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, soggetti che siano in conflitto di interessi o che abbiano rapporti familiari o che siano strettamente legate tanto da poter influenzare le loro decisioni a qualunque soggetto appartenente alla P.A., alle "persone politicamente esposte" o ai loro familiari.

Ripudio della corruzione in Italia ed all'estero e rapporto con le Istituzioni pubbliche

L'Associazione persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, gli Incaricati di Pubblico Servizio e, più in generale, con le istituzioni pubbliche, in Italia, come all'Estero.

Nei rapporti con i Pubblici Funzionari e comunque nei rapporti con le "persone politicamente esposte" ovvero con i loro familiari ovvero con le "persone strettamente legate" ad esse, così come definite dal D. Lgs. 231/2007, tutti i Destinatari debbono tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche solo di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o richiedere trattamenti di favore.

Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con le Istituzioni o con i Pubblici Funzionari, ivi compresi i loro familiari e le persone strettamente legate ad esse. Tutti i Destinatari debbono astenersi dall'effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare la Associazione innanzi alla Pubblica Amministrazione.

L'Associazione vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette, anche attraverso promesse di vantaggi personali, nei confronti di qualunque soggetto che ricopre la funzione di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio o di chi, in qualsiasi modo, sia riconducibile all'alveo delle funzioni esercitate dalla Pubblica Amministrazione e/o da enti che ne costituiscono espressione, per via di un controllo diretto o indiretto da parte di Enti Pubblici.

In particolare, sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, alle persone politicamente esposte, ai loro familiari e comunque alle persone strettamente e notoriamente legate ad esse, al fine d'influencare o compensare un atto del loro ufficio e/o l'omissione di un atto del loro ufficio;
- offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione alle persone politicamente esposte, ai loro familiari e comunque alle persone strettamente e notoriamente legate ad esse;
- raccogliere e quindi esaudire richieste di denaro, favori, utilità da soggetti, persone fisiche o giuridiche che intendono entrare in rapporti di affari con l'Associazione nonché da qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione, dalle persone politicamente esposte, dai loro familiari e comunque dalle persone strettamente e notoriamente legate ad esse.

Atti di cortesia, come omaggi, sono consentiti solo quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e comunque tali da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Tali prescrizioni valgono anche nei rapporti che intercorrono con coloro che, nell’ambito di altri Stati, o di organizzazioni internazionali, esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa, i Destinatari si asterranno, nel corso di trattative d’affari, di richieste o di rapporti commerciali con le Istituzioni, con i Pubblici Funzionari, con le persone politicamente esposte, con i loro familiari e con le persone strettamente legati ad esse, dall’intraprendere le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e che in ogni caso non siano conformi alla normativa vigente;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino le procedure di evidenza pubblica attivate nell’intrattenimento dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I rapporti con gli interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati anche per il ruolo rivestito.

L’Associazione vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che siano in conflitto di interessi o abbiano rapporti familiari o siano strettamente legate tanto da poter influenzare illecitamente le decisioni di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione o delle persone politicamente esposte o dei loro familiari.

L’Associazione può utilizzare consulenti, procuratori o soggetti terzi quali propri rappresentanti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione solo se siano previamente autorizzati al compimento delle singole operazioni.

Ripudio della corruzione e rapporto con i privati

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia, vietando ogni forma di corruzione, ritiene che sia un valore fondamentale ed imprescindibile che i rapporti intercorrenti con i privati (fornitori, soci, consulenti, ecc.) e tra i dipendenti stessa della Associazione siano fondati sulla base della massima lealtà, integrità, correttezza e buona fede.

In particolare, nei rapporti fra soggetti privati e nei rapporti tra dipendenti, è vietato:

- sollecitare o ricevere, direttamente, o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, ovvero accettare la promessa di tale vantaggio, per sé o per un terzo, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto della Associazione, al fine di compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà in generale;

- promettere, offrire o concedere, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura a soggetti che svolgono funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo all'interno della Associazione o per conto di un'entità del settore privato, affinché compiano o omettano un atto in violazione di un dovere.

Corretto utilizzo dei sistemi informatici

CIA PUGLIA si prefigge l'obiettivo di utilizzare correttamente i servizi informatici e/o telematici, in conformità con la normativa vigente ed in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, tutelando gli interessi della Associazione e dei terzi, con particolare riferimento alle Autorità ed Istituzioni pubbliche.

L'Associazione, a tale scopo, si impegna ad adottare tutte le misure idonee a garantire che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nel massimo rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti nonché in modo da assicurare la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, così da impedire indebite intromissioni.

Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale

L'Associazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi nonché in materia di diritto di autore.

In particolare, non permette l'utilizzo di opere dell'ingegno che siano prive del contrassegno S.I.A.E. o comunque dotate di contrassegno alterato o contraffatto.

L'Associazione, inoltre, vieta la riproduzione di programmi ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione - sotto qualsiasi forma - di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico.

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia non permette l'utilizzo - a qualsiasi titolo e per qualunque scopo - di prodotti con marchi ovvero segni contraffatti nonché la relativa fabbricazione o la commercializzazione o, comunque, ogni attività concernente prodotti già brevettati da terzi e sui quali essa non vanta diritti.

Rispetto e protezione dell'ambiente

Ben consapevole delle proprie responsabilità in questo campo, l'Associazione pone il massimo impegno nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento; contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e per le proprietà a essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Adempimenti tributari

L'Associazione si impegna a effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 12
--	--	---------------------

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'Associazione.

Le evidenze finanziarie della Associazione devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta, nel rispetto della struttura gerarchica e organizzativa.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Associazione per alcuna ragione.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni diffuse sia all'interno che all'esterno della Associazione debbono essere caratterizzate da veridicità, accuratezza e completezza. Il costante rispetto di tali norme di comportamento consente l'attuazione del principio di trasparenza.

La Associazione adotta come principio base quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

Riservatezza delle informazioni

L'Associazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutela della privacy e rapporti con il Garante per la protezione dei dati personali

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia tutela la privacy di ogni destinatario del Modello, nel rispetto delle normative vigenti, allo scopo di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza del consenso dell'interessato.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei dipendenti e degli altri soggetti dei cui dati la Associazione disponga avviene nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati possano venirne a conoscenza.

Tali procedure vengono sistematicamente aggiornate in conformità con le normative vigenti.

L'Associazione si impegna ad una massima correttezza nei rapporti con il Garante per la Protezione dei Dati Personali impegnandosi ad ottenere le autorizzazioni necessarie per il trattamento dei dati sensibili, a rispettare eventuali prescrizioni in ordine alle modalità di trattamento dei dati ovvero ad eventuali provvedimenti di divieto del trattamento dei dati, rispetto ad eventuali richieste di informazioni o di esibizione di documenti, ad eventuali richieste di accesso o di verifica, rispetto ad eventuali procedimenti incardinati presso tale autorità.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 13
--	--	---------------------

Controllo interno

Corrisponde alla politica dell'Associazione diffondere a tutti i livelli non solo una cultura caratterizzata dall'esistenza e dall'importanza dei controlli, ma anche trasmettere una mentalità orientata all'esercizio dei medesimi.

Con il proprio sistema di controllo interno Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia intende perseguire gli obbiettivi generali di efficacia ed efficienza delle proprie operazioni, di salvaguardia dei beni e delle risorse, di osservanza delle leggi, dei regolamenti applicabili e delle procedure interne, nonché di affidabilità dei dati contabili e finanziari.

4. Regole di condotta e rapporti con gli stakeholder

4.1. Tutela della personalità individuale

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale.

La Associazione si impegna a promuovere nell'ambito della propria attività e tra i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partners la condivisione dei medesimi principi.

4.2. Principi etici nei confronti degli organi dell'Associazione

4.2.1. Organi dell'Associazione

Gli organi della CIA – Agricoltori italiani - Associazione Regionale Puglia - sono composti da imprenditrici e imprenditori agricoli iscritti alla CIA,

Nella consapevolezza delle loro responsabilità, oltre che al rispetto di ogni previsione di legge, astrattamente applicabile all'attività associativa, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del presente Codice Etico, informando la propria attività volta al perseguimento della crescita della Associazione a valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e dei regolamenti.

Ai componenti degli Organi Sociali è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le Istituzioni Pubbliche in generale, le Autorità Regolatorie e di Controllo, con i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Associazione;
- di assicurare la condivisione della *mission* Associativa e l'esercizio dello spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo nella consapevolezza del ruolo rivestito;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse reale o potenziale o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Associazione, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale nell'ambito della propria attività;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il Personale di cui al successivo paragrafo.

È espressamente vietato, direttamente o per interposta persona, offrire, promettere, o dare denaro o altre utilità ai dipendenti della Associazione affinché compiano un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio (es. al fine di falsificare i bilanci societari).

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 15
--	--	---------------------

È altresì vietato, direttamente o per interposta persona, sollecitare o ricevere denaro o altre utilità per compiere od omettere un atto in violazione dei loro doveri di fedeltà.

È preciso compito degli Organi dell'associazione promuovere l'immagine e il prestigio della CIA – Associazione Regionale Puglia.

4.3. Principi etici nelle relazioni con il personale

4.3.1. Principi generali

Le risorse umane costituiscono il principale fattore su cui si basa lo sviluppo di CIA - Puglia.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel quadro generale dell'attuale normativa.

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia è consapevole che l'elevata professionalità dei propri collaboratori e la dedizione degli stessi sono fattori essenziali e determinanti per il perseguimento degli obbiettivi della Associazione.

Per tale ragione la Associazione tutela la crescita e lo sviluppo professionale funzionale all'accrescimento del patrimonio di conoscenze e competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del personale dipendente.

La Associazione riconosce l'importanza della formazione come fattore indispensabile per accrescere le competenze dei dipendenti e il valore dell'impresa.

La Associazione promuove il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di **selezione e reclutamento del personale**, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

La selezione del Personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro competenze alla massima professionalità tecnica ed alla massima tensione verso il rispetto dei principi etici richieste dall'Associazione.

In particolare, il Personale è assunto all'esito di una rigida selezione fondata sul curriculum di ciascun candidato.

Per quanto concerne i dipendenti particolare attenzione è riservata alla loro competenza, alle loro doti umane, alla loro integrità morale ed alla loro capacità di rispettare i principi codificati nel presente Codice.

In particolare, Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia garantisce la creazione di opportunità di sviluppo e di crescita professionale mediante affiancamenti, formazione e disponibilità di strumenti informativi adeguati.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli. Nel momento in cui inizia la collaborazione, infatti, il dipendente o collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 16
--	--	---------------------

comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale. Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico.

La Associazione si impegna a promuovere la **crescita professionale** dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi, facendo in modo che nella propria organizzazione Associativa gli obiettivi annuali prefissati siano tali da non indurre comportamenti illeciti e siano invece focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti di incentivazione e l'accesso a ruoli o incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali, in particolare, la capacità di raggiungere gli obiettivi con comportamenti e competenze organizzative improntate ai principi etici di riferimento della Associazione, indicate nel presente Codice.

La Associazione favorisce **condizioni di lavoro** che tutelano l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Per questo essa si impegna a promuovere e diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri dipendenti e collaboratori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto preventive, per preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale. Il dipendente, d'altro canto, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale e attenersi alle politiche della Associazione nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

La Associazione vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro **esente da discriminazioni o molestie** di carattere fisico e/o psicologico. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso l'Associazione, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro. Il dipendente o collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati alla sfera sessuale, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, o qualunque altro motivo non giustificato sulla base di criteri oggettivi e ragionevoli, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà attentamente l'effettiva violazione del presente Codice Etico e comunicherà i risultati alla funzione competente.

Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti dell'Associazione si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice.

Il dipendente o collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti dal proprio contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che gli sono richieste. Nel caso il dipendente o collaboratore appartenga a una categoria professionale dotata di codice di comportamento o deontologico, egli è tenuto a comportarsi nel pieno rispetto di tali codici.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 17
--	--	---------------------

Tutti i collaboratori/dipendenti sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o associati) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni dipendente è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni dell'Associazione nonché per impedirne l'uso fraudolento o improprio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. È vietato falsificare, detenere, spendere o comunque mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo contraffatti o alterati. Chi riceve banconote o monete o carte di pubblico credito sospette di falsità o rubate deve informare il proprio diretto responsabile, affinché provveda all'opportuna denuncia.

4.3.2. Rispetto delle leggi sulla regolarità del permesso di soggiorno dei lavoratori

La Associazione considera sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualunque vantaggio economico.

Costituisce preciso impegno della Associazione verificare, al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo, che i lavoratori provenienti da Paesi Terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo.

Nel caso in cui faccia ricorso al lavoro interinale mediante agenzie, si assicura comunque che anche tali soggetti si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno.

4.3.3. Tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia si prefigge con il massimo impegno la finalità di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

La Associazione si impegna ad adottare, individuare e prevenire i rischi legati allo svolgimento della propria attività di impresa, ponendosi l'obiettivo di contrastare i rischi alla fonte e di garantirne la rimozione ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro gestione.

A tale scopo, la Associazione si impegna ad adottare tutte le misure organizzative, tecniche e procedurali per garantire la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Non ricercherà mai vantaggi eventualmente correlati al risparmio economico in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

4.3.4. Diligenza ed efficienza nell'utilizzo dei beni

Ogni dipendente di CIA – Associazione Regionale Puglia è tenuto ad operare con la diligenza e l'efficienza necessarie per tutelare e valorizzare le risorse dell'Associazione, garantendone l'utilizzo coerente con l'interesse dell'Associazione.

È cura dei dipendenti e collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro o di terzi.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 18
--	--	---------------------

4.3.5. Tutela dell'immagine e della reputazione Associativa

L'immagine e la reputazione della Associazione rappresentano un patrimonio che dipendenti e collaboratori devono tutelare con il loro comportamento in ogni situazione, tenendo conto dell'evolversi del contesto sociale, della tecnologia e dei nuovi strumenti disponibili.

4.4. Principi etici nei confronti di terzi

4.4.1. Fornitori

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia imposta le relazioni con i fornitori assumendo come obiettivo non solo la competitività delle loro prestazioni, ma la concessione delle pari opportunità, la correttezza, l'imparzialità e l'equità.

L'Associazione imposta le relazioni con i consulenti assumendo come obiettivo la qualità delle loro prestazioni, l'assenza di incompatibilità, l'assenza di conflitti di interessi, il rispetto delle leggi, del presente Codice Etico e del Codice Etico della Confederazione.

La Associazione si impegna a sviluppare con i fornitori ed i consulenti rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta allo scambio di competenze e informazioni.

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati a principi di legalità, correttezza e trasparenza. La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi e imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

Nel processo di selezione non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore o un consulente piuttosto che un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Associazione per quel che concerne la trasparenza e il rigore nell'applicazione della Legge e delle procedure.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori. Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

4.4.2. Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Autorità regolatorie

L'Associazione persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e le Autorità Regolatorie al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali.

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo della Comunità europea.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico economico, adempiono a una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'Associazione. Si richiama espressamente quanto già sancito nei principi etici generali.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare l'Organo di Vigilanza.

Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'Associazione, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare all'Associazione un ingiusto profitto con altrui danno.

La violazione di tale divieto è ancora più grave se a essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente pubblico e dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o a esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il divieto è rafforzato se a essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 20
--	--	---------------------

Cia – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia si impegna altresì a fornire alle Istituzioni Pubbliche ed alle Autorità Regolatorie tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta adeguata e tempestiva.

4.4.3. Autorità competenti

La Associazione riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tale scopo, la Associazione vieta ogni comportamento finalizzato o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, qualsiasi condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità Giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

4.5. Ripudio delle organizzazioni criminali

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia ripudia qualsiasi forma di organizzazione criminale (in particolare le associazioni di tipo mafioso), di carattere nazionale e transnazionale, e a tal fine si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale con soggetti - siano essi persone fisiche o giuridiche - coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali o, comunque, legati da vincoli di parentela e/o di affinità con esponenti di note organizzazioni criminali, così come non finanzia o, comunque, agevola alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

La Associazione adotta le misure necessarie a prevenire il pericolo di un coinvolgimento - proprio o dei suoi dipendenti - in relazioni nonché attività intrattenute a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità, anche sotto forma di mera assistenza e aiuto, con tali organizzazioni.

4.6. Ripudio di ogni forma di terrorismo

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia ripudia qualsiasi forma di terrorismo e si impegna ad adottare - nello svolgimento della propria attività - ogni misura necessaria finalizzata a prevenire il pericolo che la Associazione sia coinvolta in fatti di terrorismo, al fine di contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tale scopo, l'Associazione si prefigge l'obiettivo di non instaurare nessun rapporto - né di natura lavorativa né commerciale - con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo, siano essi persone fisiche o giuridiche, ed inoltre si impegna a non finanziare né ad agevolare alcuna attività di questi.

4.7. Principi etici a tutela dell'ambiente

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia non ricercherà mai vantaggi eventualmente correlati alla violazione della normativa ambientale o al risparmio economico nella politica ambientale, poiché riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale.

Pertanto, riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'art. 9 della Costituzione, la Associazione terrà in considerazione la tutela ambientale nelle scelte delle tecnologie, dei programmi, dei materiali.

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 21
--	--	---------------------

Consuetudini virtuose, certificazione ambientale e priorità degli obiettivi di salvaguardia dell'ambiente caratterizzeranno quotidianamente l'attività associativa.

5. Norme di comportamento

5.1. Personale

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni che esterni, alla normativa vigente, nonché ai principi espressi nel presente Codice Etico, oltre che alle norme di comportamento di seguito indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure vigenti.

In particolare, è richiesto:

- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Associazione;
- di rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri colleghi;
- di conoscere e rispettare scrupolosamente le previsioni di natura normativa, regolamentare e disciplinare emanate nel settore in cui si opera;
- il rispetto delle leggi aventi ad oggetto la corretta e trasparente gestione societaria;
- di indirizzare i destinatari all'osservanza del Codice.

È espressamente vietato, direttamente o per interposta persona, offrire, promettere o consegnare denaro o altre utilità ai propri sottoposti gerarchici perché pongano in essere o omettano un atto in violazione dei loro doveri d'ufficio o in violazione dei loro obblighi di fedeltà all'Associazione.

È legittima la manifestazione di posizioni divergenti rispetto a quelle degli Organi Associativi, purché ciò sia esclusivamente funzionale all'esigenza di migliorare la qualità delle prestazioni offerte. Le informazioni ricevute per ragioni dell'Ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni.

Con preciso riferimento al rispetto ed all'efficace attuazione del Modello, il Personale, complessivamente considerato, deve comunque:

- astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle norme dettate dal Codice Etico;
- evitare di porre in essere, originare o concorrere nella realizzazione di comportamenti idonei ad integrare le fattispecie di reato richiamate nel Decreto;
- dare ausilio all'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste del presente Codice;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice e nel Modello.

Si ribadisce comunque che:

- tutte le azioni e le operazioni e in genere i comportamenti posti in essere dai dipendenti dell'Associazione nello svolgimento dell'attività lavorativa debbono essere ispirati alla massima trasparenza, correttezza e legittimità;
- tutte le attività debbono essere svolte con impegno e rigore professionale;

- ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio ed il buon nome dell'Associazione;
- i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, debbono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Ogni dipendente dell'Associazione ha comunque la responsabilità di acquisire la conoscenza delle leggi e dei regolamenti che riguardano i propri compiti, in modo da riconoscere i potenziali rischi ed in tal caso chiedere supporto all'OdV.

Il Personale può chiedere in qualunque momento delucidazioni all'OdV, sia per iscritto, che verbalmente, in ordine alla corretta interpretazione del Codice Etico o dei protocolli connessi al Modello, sulla legittimità di concreti comportamenti o condotte, più in generale sulla conformità di determinati comportamenti al Modello o al Codice Etico.

Il Personale è comunque obbligato a rispettare i principi e le norme di comportamento di seguito esplicate.

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interessi - reale o potenziale - con la Associazione, nonché qualunque attività che possa interferire con la capacità di assumere in modo imparziale decisioni nell'interesse della Associazione; tanto, nel rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale è obbligato a rendere noto al proprio superiore gerarchico e comunque all'OdV la presenza di qualunque, seppur eventuale, interesse, per proprio conto o per conto di terzi, nell'ambito di un'operazione nel quale risulti coinvolto.

Dette comunicazioni dovranno essere precise e dovranno specificare la natura, i termini e l'origine del vantaggio. In attesa delle decisioni societarie sul punto, gli interessati si asterranno dal compiere qualsiasi operazione.

5.1.1. Rapporti con la P.A.

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come **Pubblici Ufficiali**, persone politicamente esposte, loro familiari e comunque persone strettamente e notoriamente legate ad essi, o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Associazione.

I rapporti con le **Istituzioni Pubbliche** sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò deputate in forza di specifiche deleghe o procure.

È fatto divieto al Personale di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, con le "persone politicamente esposte", con i loro familiari e comunque con le persone strettamente e notoriamente legate a esse, volti a influenzare le loro decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

È altresì vietato ogni comportamento che sia in qualsiasi modo diretto a promettere o dare al Pubblico Ufficiale o all'Incaricato di Pubblico Servizio, alle persone politicamente esposte, ai loro familiari e comunque alle persone strettamente e notoriamente legate ad essi, denaro o altra utilità al fine di indurlo a compiere un atto del suo ufficio per ottenere un vantaggio per sé o per l'Associazione.

Eventuali richieste o offerte di denaro, di doni (ad eccezione di quelli di modico valore, per tali intendendosi quelli d'uso, così come interpretabili da un osservatore imparziale), di favori di qualunque tipo, inoltrate o ricevute dal Personale, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

Omaggi e atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali o pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con enti direttamente o indirettamente controllati dalla Pubblica Amministrazione, il dipendente o la funzione che, in virtù delle mansioni svolte o dei poteri attribuiti, ponga in essere richieste, gestione e/o amministrazione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, rimborsi provenienti dallo Stato o da altro Ente Pubblico, è tenuto a esercitare i propri poteri esclusivamente ai fini per cui sono stati conferiti, ad avvalersi delle altre funzioni previste dalle procedure, a mantenere una documentazione accurata di ogni operazione che assicuri la massima trasparenza e chiarezza degli accordi e delle relative movimentazioni di denaro.

In ogni caso, nel corso di una trattativa o di qualsivoglia altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale deve astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente azioni volte a:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro parenti o affini;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa, il Personale si asterrà, nel corso di trattative d'affari, di richieste o di rapporti commerciali con le Istituzioni, con i Pubblici Funzionari, con le persone politicamente esposte, con i loro familiari e con le persone strettamente legati ad esse, dall'intraprendere le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e che in ogni caso non siano conformi alla normativa vigente;

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 25
--	--	---------------------

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione delle parti o che comunque violino le procedure di evidenza pubblica attivate nell'intrattenimento dei rapporti con la P.A.

5.1.2. Rapporti con i privati

È fatto divieto al Personale di sollecitare, accettare la promessa o ricevere, direttamente o per interposta persona, denaro o altra utilità non dovuta, di qualsiasi genere, da un privato (es. fornitori, agenzie, partner commerciali, consulenti, ecc.) per compiere o per omettere un atto del proprio ufficio, in violazione dei propri obblighi professionali e di fedeltà. Il divieto è assoluto e riguarda vantaggi di qualsiasi natura siano essi per la Associazione e/o per sé stessi e/o per terzi.

È vietato anche solo l'accordo a prescindere dal fatto che l'atto in violazione dei propri doveri d'ufficio venga effettivamente omesso o compiuto.

Del pari, è vietato al Personale, direttamente o per interposta persona, offrire, promettere o corrispondere denaro o altra utilità non dovuta, sia economica che di qualsiasi altra natura, a privati (es. fornitori, partner, consulenti, ma anche altri dipendenti, ecc.) per influenzare il compimento o l'omissione di un atto del suo ufficio. Il divieto è assoluto e riguarda vantaggi di qualsiasi natura siano essi per la Associazione e/o per sé stessi e/o per terzi.

È possibile elargire/accettare regali di modico valore, purché nel rispetto delle procedure e laddove la condotta non sia finalizzata ad influenzare il ricevente.

5.1.3. Rapporti con i fornitori

Il Personale deve improntare i rapporti con i fornitori e con i consulenti alla massima correttezza e trasparenza nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, nonché delle procedure interne con particolare riferimento a quelle in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

In particolare, quanto ai rapporti di appalto, di approvvigionamento ed in genere di forniture di beni o servizi è fatto obbligo al Personale di:

- osservare le procedure interne per la selezione e gestione dei rapporti con i fornitori e con i consulenti;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura dell'Associazione adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze degli associati in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e far osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco con i fornitori ed i consulenti;
- portare a conoscenza dei propri superiori problemi insorti con i fornitori e i consulenti.

I Destinatari, e in generale tutti i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, intendendosi per essi anche le consulenze esterne per conto della Associazione, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ad operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

Allo scopo di garantire il rispetto di tali principi etici, i criteri per la scelta dei fornitori e consulenti sono oggettivi e trasparenti.

Tale scelta, nel rispetto delle leggi vigenti e delle procedure adottate, viene sostanzialmente compiuta sulla base di valutazioni oggettive relative, all'onorabilità etico professionale, all'affidabilità economico-finanziaria, alla competitività, alla qualità delle prestazioni erogate e/o dei servizi offerti ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà scelto anche in considerazione della capacità di garantire il rispetto del presente Codice Etico; l'attuazione dei sistemi di qualità adeguati; la disponibilità di idonei mezzi e strutture organizzative.

Il Personale deve garantire il rispetto delle procedure aventi ad oggetto i criteri di selezione di consulenti e fornitori, la disciplina dei rapporti con i consulenti mediante apposito contratto scritto, l'acquisto delle forniture mediante ordine di acquisto, nonché in generale la tracciatura e documentazione di tali processi.

5.1.4. Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie, e informazioni di cui viene in possesso.

In particolare, deve evitare la diffusione di tali notizie o l'utilizzo di esse a fini speculativi propri o di terzi.

Il Personale deve altresì trattare con assoluta riservatezza le informazioni e i dati afferenti ai ruoli strategici, alle funzioni ed ai processi sensibili soprattutto allorché si tratti di funzioni e processi esposti a qualunque forma di sollecitazione esterna.

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza le informazioni afferenti ai processi di acquisto di beni e servizi.

Ogni informazione, dato o documento di cui i dipendenti vengano a conoscenza durante la loro prestazione lavorativa è di proprietà esclusiva della CIA -Associazione Regionale Puglia.

È pertanto fatto divieto di rivelare all'esterno simili informazioni senza espressa autorizzazione e di usarle per proprio personale vantaggio.

Ogni dipendente, in particolare, dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione;

- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Associazione da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note solo nei confronti dell'OdV o dell'Autorità Giudiziaria.

5.1.5. Diligenza nell'utilizzo dei beni della Associazione

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni dell'Associazione ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio della Associazione in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali della Associazione.

5.1.6 Utilizzo dei sistemi informatici

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività professionali il Personale ha l'obbligo di utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore), nonché delle procedure interne.

CIA - Associazione Regionale Puglia vieta:

- l'introduzione abusiva nei sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza;
- la distruzione, il deterioramento, la cancellazione o alterazione di informazioni, dati o programmi informatici altrui, dello Stato o di altro Ente pubblico;
- la produzione di documenti informatici falsi, sia privati che pubblici, aventi efficacia probatoria;
- l'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- la sottrazione, la riproduzione, la diffusione o la consegna abusiva di codici, parole chiavi o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza.

Al Personale è fatto divieto di caricare, sui sistemi informatici, software presi a prestito o non autorizzati; inoltre, è proibito effettuare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza, per uso personale o per terzi.

I computer e gli strumenti informatici messi a disposizione dall'Associazione devono essere utilizzati unicamente per scopi previsti dallo Statuto; conseguentemente, l'Associazione si riserva il diritto di verificare che il contenuto dei computer e il corretto utilizzo degli strumenti informatici rispettino le procedure.

Al Personale, inoltre, è fatto divieto di inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, nonché di ricorrere ad espressioni linguistiche non conformi allo stile della Associazione, o comunque a un linguaggio non appropriato.

5.1.7. Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale

Il Personale deve rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e ad astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per la Associazione.

In particolare, il Personale, nell'esercizio delle proprie attività, deve astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutto il Personale dovrà astenersi dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, dell'associazione o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

5.1.8. Protezione dei dati personali e rapporti con il Garante per la Protezione dei Dati Personali

Ciascun Dipendente deve:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi;
- garantire l'adempimento delle eventuali prescrizioni impartite dal Garante per la Protezione dei Dati Personali o di eventuali divieti o inibizioni adottati da quest'ultimo.

5.1.9. Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia assume come valori primari le politiche per la sicurezza dei lavoratori e la tutela ambientale.

L'obiettivo di lungo periodo è di far tendere a zero gli incidenti di esercizio, gli infortuni sul lavoro e l'impatto sull'ambiente.

L'Associazione, di pari passo con il proprio sviluppo ed il progresso tecnologico, adotta le misure più idonee ad eliminare i rischi connessi all'esercizio della propria attività di impresa garantendo locali salubri e scegliendo macchinari, procedimenti e materiali volti ad attenuare gli eventuali rischi che questi comportano sulla salute e sicurezza dei lavoratori. In ogni caso l'Associazione si impegna comunque a valutare attentamente gli eventuali rischi residui allo scopo di mitigarne al massimo le loro possibili conseguenze.

Il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed i Lavoratori debbono rispettare le prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/08.

Il Datore di Lavoro autonomamente in ottemperanza alle disposizioni di legge, o su segnalazione di qualsiasi altra fonte, adotta tutte le misure necessarie ad assicurare e migliorare le condizioni dell'ambiente di lavoro anche e soprattutto con riferimento ai presidi di igiene e sicurezza.

Al fine di rispettare le prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/08, e successive modifiche ed integrazioni, Il **Datore di Lavoro** garantisce:

- il rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad impianti, attrezzature, luoghi di lavoro;
- l'esecuzione di un monitoraggio costante e di una manutenzione periodica dei propri impianti e dispositivi ovunque collocati e operativi per garantire il massimo della sicurezza e qualità dei propri servizi;
- la costante informazione e formazione in ordine al corretto utilizzo di impianti, attrezzature e macchinari;
- l'attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- l'organizzazione di attività quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria;
- le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni operative;
- verifiche e audit periodici sull'applicazione ed efficacia delle procedure adottate;
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- il costante miglioramento dei requisiti che hanno portato all'ottenimento della certificazione volontaria.

È nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (di seguito anche RSPP) alle cui indicazioni tutti i soggetti operanti nella Associazione devono attenersi.

Nell'espletamento delle proprie mansioni e nell'ambito dei rapporti intrattenuti con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, il RSPP deve ritenersi un consulente qualificato del Datore di Lavoro.

Il **Medico Competente** deve:

- collaborare con il Datore di Lavoro e con il RSPP alla valutazione dei rischi al fine di programmare l'attività di sorveglianza sanitaria;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria cui i lavoratori debbono sottoporsi;
- istituire, aggiornare e custodire una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore;
- visitare gli ambienti di lavoro con cadenza periodica.

I **lavoratori**, per parte loro, dovranno garantire il rispetto delle seguenti regole:

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 30
--	--	---------------------

- adottare comportamenti sicuri durante il lavoro, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti, delle procedure, delle istruzioni operative, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice Etico;
- evitare comportamenti pericolosi per sé o per gli altri;
- rispettare gli ordini indicati dai superiori gerarchici o dal Datore di Lavoro;
- rispettare i compiti e le attribuzioni operative assegnate;
- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al Datore di Lavoro;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la loro sicurezza o quella di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente;
- prestare la massima collaborazione alle attività o alle indicazioni del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- collaborare, con comportamenti responsabili e nel rispetto dei regolamenti, nel caso di allarme per una situazione d'emergenza;
- maturare la piena consapevolezza in merito all'attuazione del Modello organizzativo e di gestione adottato, collaborando con le figure responsabili al raggiungimento degli obiettivi di prevenzione.

Le ditte appaltatrici e comunque i prestatori d'opera, i fornitori, i collaboratori etc. dovranno anch'essi garantire il rispetto delle seguenti regole:

- adottare comportamenti sicuri durante le loro attività, ovvero operare nel rispetto delle procedure, delle istruzioni ricevute, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice Etico;
- rispettare la segnaletica di sicurezza;

- rispettare le condizioni contrattuali che regolamentano il rapporto tra le parti;
- nel caso di contratti d'appalto, d'opera o somministrazione, rispettare le indicazioni di prevenzione scaturite dalle attività di cooperazione e coordinamento tra le parti e le procedure volte a regolamentare l'esecuzione degli stessi.

5.1.10. Tutela dell'ambiente

La Associazione è fortemente impegnata ad affrontare e gestire in modo strutturato, con politiche di medio periodo e programmi formalizzati, le istanze e le problematiche in tema di tutela dell'ambiente. In questo campo gli obiettivi sono, da un lato, il costante perfezionamento dei comportamenti e degli asset nell'ottica di una sempre maggiore conformità alla legislazione vigente e, dall'altro, la costruzione coordinata di un sistema di gestione e di un bilancio ambientale che evidenzia sia le eccellenti performance attuali, sia gli ulteriori progressi che saranno conseguiti nel tempo.

5.2. Terzi Destinatari

Il presente Codice Etico si applica anche, oltre che agli Organi Associativi, ai Terzi Destinatari.

Si intendono per essi i soggetti esterni all'Associazione che operano, direttamente o indirettamente, per la Associazione (es. a titolo puramente esemplificativo agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partners, aziende cui determinate attività sono assegnate in outsourcing, ditte appaltatrici, Medico Competente, RSPP se esterno all'Associazione).

I Terzi Destinatari, al pari degli altri soggetti, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ed in particolare ai principi etici di riferimento e alle norme di comportamento dettate per il Personale, per quanto di propria competenza.

A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole. In assenza della sottoscrizione delle suddette clausole, la Associazione non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il soggetto terzo.

Per i rapporti contrattuali già in essere al momento dell'entrata in vigore del presente Codice Etico, CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia provvede a far sottoscrivere al Terzo Destinatario un'apposita pattuizione integrativa avente il contenuto sopra indicato.

5.3. Vigilanza delle violazioni, anche solo potenziali

I componenti degli Organi Sociali, il Personale ed i Terzi Destinatari sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni, anche solo potenziali, di norme di legge o regolamenti, del Modello, del presente Codice Etico, delle Procedure interne di cui vengano eventualmente a conoscenza nell'espletamento dei loro compiti e delle loro funzioni.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV:

- immediatamente, le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 32
--	--	---------------------

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio o soggetti privati;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Associazione, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate all'Associazione dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - eventuali segnalazioni aventi a oggetto comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede denunci una violazione del Modello o della normativa interna;
 - eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Associazione, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle procedure emanate in materia dall'Associazione;
 - le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con l'Associazione;
 - eventuali criticità o anomalie riscontrate nell'ambito delle consulenze scientifiche (sia attivate nell'ambito dell'informazione scientifica che in tutti gli altri casi);
 - eventuali criticità o anomalie riscontrate nell'ambito delle consulenze attivate in altri ambiti (ingegneria, IT, fiscale ecc.);
 - eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni o, comunque, di significativa rilevanza per la connotazione della prognosi o estensione del danno, anche solo potenziale, alla persona;
 - verbali conseguenti alle ispezioni svolte da Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.
- Periodicamente come di seguito indicato, le informazioni relative all'attività della Associazione, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure vigenti (trimestrale);
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe (trimestrale);
 - documenti relativi alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici (trimestrale);

 AGRICOLTORI ITALIANI PUGLIA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 CODICE ETICO	P a g . 33
--	--	---------------------

- l'elenco delle donazioni e delle liberalità eventualmente erogate a soggetti pubblici (trimestrale);
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e, segnatamente: a) il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (annuale); b) l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; c) tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Associazione (annuale);
- gli eventuali aggiornamenti del DVR (annuale);
- la segnalazione, da parte del Medico Competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate (trimestrale);
- gli audit di verifica, relativi ad aree di rischio, aree strumentali e/o attività sensibili, di cui al Modello (semestrale);
- il bilancio, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale (annuale);
- le comunicazioni, da parte del Revisore, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta (trimestrale).

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate, anche in forma anonima, sia a mezzo e-mail odv@cia.it, che per iscritto all'indirizzo Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni.

6. Principi etici nelle comunicazioni sociali

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta di CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia è costituito dal rispetto di principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del patrimonio associativo, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Associazione, e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività della Associazione sotto il profilo economico e finanziario.

La Associazione, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di regole di comportamento intese alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati societari contemplati nel D. Lgs. 231/01.

Con particolare riferimento alla formazione del bilancio, la Associazione considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità.

6.1. Controllo e trasparenza contabile

Tutti gli atti relativi alla gestione di CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia devono essere rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità.

Tutte le operazioni compiute sono ispirate ai seguenti principi:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo sostanziale e formale;
- chiarezza e veridicità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

La documentazione contabile deve corrispondere ai principi sopra citati e deve essere facilmente rintracciabile, nonché ordinata secondo criteri logici.

In ogni caso i pagamenti da corrispondere dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione e alle modalità indicate nel contratto e non potranno essere effettuati nei confronti di un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.

L'uso di fondi per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni adeguatamente autorizzate o elargite forme illegali di remunerazione.

L'Associazione esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste, ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in materia di formazione e valutazione del bilancio. L'Associazione previene in tal modo la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati o depositati in conti personali o emesse fatture per operazioni inesistenti.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile e l'individuazione dell'eventuale errore.

Le procedure interne regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione economica, inclusi i rimborsi spese a dipendenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, e/o professionisti, da cui devono potersi rilevare, in relazione alle risorse finanziarie da utilizzarsi o utilizzate, la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità.

La Associazione può concedere contributi o sponsorizzazioni, a privati ed enti pubblici no profit, specie se finalizzati ad obiettivi sociali, culturali, nel rispetto della normativa contabile e fiscale, con procedure di assoluta trasparenza, con particolare riferimento ai criteri adottati ed alla congruità degli impegni relativi.

È vietata indiscriminatamente qualunque forma di offerta o accettazione di denaro o altra utilità volta all'alterazione dei documenti contabili societari.

6.2. Tutela della trasparenza nelle transazioni finanziarie

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia si impegna a garantire che tutti i rapporti di natura finanziaria da essa intrattenuti anche con soggetti operanti a livello internazionale avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

La Associazione si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti con la Associazione.

6.3. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali

CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia fonda la propria gestione societaria sulla massima trasparenza nelle transazioni commerciali.

7. Attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

7.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'OdV, per la cui individuazione e nomina si rinvia al Modello.

Fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Statuto dell'OdV" (che costituisce parte integrante del Modello), si segnalano di seguito, con specifico riferimento al presente Protocollo, alcuni compiti esemplificativi dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo deve, tra il resto:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni, che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- mettere a disposizione ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa la corretta interpretazione e l'attuazione delle previsioni contenute nel Modello o nel Codice Etico;
- monitorare l'aggiornamento del Codice Etico, formulando proprie proposte di adeguamento e aggiornamento;
- promuovere e monitorare l'implementazione da parte dell'Associazione delle attività di comunicazione e formazione sul Modello ed in particolare sul Codice Etico;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico, verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

7.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale dei doveri che incombono sugli Organi dell'associazione e sul Personale della Associazione, nonché parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai cd Terzi Destinatari.

La violazione delle norme del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare e/o, per quanto attiene ai Terzi Destinatari, nelle clausole inserite nei rapporti contrattuali.

Con riferimento ai Soggetti Apicali sono previste diverse tipologie di sanzioni che vanno dal richiamo scritto, alla decurtazione degli emolumenti sino alla revoca dell'incarico.

Ai dipendenti potranno essere applicate diverse tipologie di sanzioni che vanno, in ordine crescente di gravità, dal rimprovero verbale, all'ammonizione scritta, alla sospensione dal servizio o dalla retribuzione non superiore a tre giorni, al licenziamento in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile, come meglio dettagliato nel Sistema Disciplinare a cui si rinvia.

Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale di intensità graduata sulla base di specifica clausola inserita nell'accordo o nella lettera di incarico, come meglio dettagliato nel Sistema Disciplinare a cui si rinvia.

7.3. Segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto ad effettuarne tempestiva segnalazione all'OdV.

L'Associazione ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica odv@cia.it presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

In aggiunta, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando la adeguata riservatezza di tali soggetti.

7.4. Politica di non ritorsione

L'Associazione proibisce severamente qualsiasi comportamento ritorsivo, discriminatorio o penalizzante nei confronti di chiunque, in buona fede, segnali una violazione del presente Codice, un problema di compliance o denunci una condotta scorretta.

L'effettuazione di una segnalazione non può costituire in nessun caso motivo di minacce, molestie, discriminazione, demansionamento, diniego di riconoscimento di eventuali benefit, sospensione, cessazione del rapporto di lavoro.

Ove si dovesse scoprire che è stato adottato un comportamento ritorsivo nei confronti di un Destinatario del Codice che ha effettuato una segnalazione, verranno presi gli opportuni provvedimenti anche laddove dovesse emergere che la segnalazione effettuata in origine era errata. Tuttavia, qualora venga effettuata intenzionalmente una segnalazione non veritiera, l'Associazione risponderà con misure adeguate.

Chiunque pensi di essere oggetto di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, deve contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza della Associazione all'indirizzo e-mail odv@cia.it o via posta all' Organismo di Vigilanza, presso CIA – Agricoltori Italiani – Associazione Regionale Puglia.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando la adeguata riservatezza di tali soggetti.

8. Diffusione e formazione sul Codice Etico

La Associazione s'impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti in un luogo della sede associativa accessibile a tutti, allo scopo di consentire la verifica di ogni notizia di violazione del Codice, nonché la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni in caso di violazione;
- messa a disposizione dei terzi Destinatari sul sito internet della Associazione;
- l'ausilio nell'interpretazione e nel chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
- l'ideazione di sistemi di verifica circa l'effettiva osservanza del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (di seguito "OdV") su cui incombe il controllo circa l'efficace attuazione del Modello, in collaborazione con la Funzione competente, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate.

La formazione sarà più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali alla stregua del Decreto 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come a rischio ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, la Associazione provvede altresì a:

- informare tali soggetti circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice Etico, mediante consegna di una copia dello stesso;
- divulgare il Codice mediante i sistemi informativi;
- esigere dagli stessi il rispetto del Codice Etico;
- far sottoscrivere clausole e/o comunque dichiarazioni contenute e/o comunque allegate ai relativi contratti volte per un verso a formalizzare l'impegno al rispetto del D.lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico e, per l'altro verso, a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale che verranno applicate a seguito della violazione di tale impegno. La Associazione curerà la definizione e il costante miglioramento di tali clausole.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice saranno tempestivamente discussi con l'OdV.

9. Violazioni del Codice e sistema sanzionatorio

9.1. Dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice a opera di lavoratori dipendenti della Associazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.

9.2. Collaboratori, consulenti e terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati all'Associazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.