

CODICE ETICO

INTRODUZIONE

1.1. Il D.Lgs. n. 231/2001

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il D.Lgs. n. 231 (di seguito, anche, 'Decreto 231') recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica" (di seguito, anche, 'Enti' e, singolarmente, 'Ente').

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da dipendenti e/o da altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto stesso (ad es., amministratori, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, 'Modello ex-231').

1.2. Le Linee Guida

Per l'adozione di un Modello ex-231 conforme al dettato normativo, si è tenuto conto di quanto previsto dalle Linee Guida elaborate dalla Regione Lombardia e da Confindustria, le quali individuano, tra i requisiti di un adeguato ed efficace Modello ex-231, anche la messa a punto di appositi protocolli organizzativi, necessari a garantire un efficiente sistema di controllo dell'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti.

Nel novero di tali protocolli, assume rilevanza l'adozione di un codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui l'Associazione, ove non fosse già conforme, intende conformarsi. Il codice etico costituisce un documento ufficiale di C.I.D.I. Milano e reca l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Associazione nei confronti dei propri 'portatori di interesse'. Questi ultimi sono stati individuati in:

- i soci
- i fruitori dello strumento 'Dote'

- la Pubblica Amministrazione
- i dipendenti
- i collaboratori
- la comunità locale
- le altre associazioni (?)

1.3. Il Modello ex-231 adottato da C.I.D.I.

Conformemente a quanto previsto dal Decreto 231 e da quanto richiesto dalla Regione Lombardia, C.I.D.I. ha adottato un proprio Modello ex-231, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi dello stesso Decreto. Questo Modello ex-231 ha comportato la stesura di un codice etico che, da un lato, formalizzasse tutte quelle “buone pratiche” già in atto presso C.I.D.I. Milano e, dall’altro, prendesse in considerazione tutte le raccomandazioni espresse dalle Linee Guida rese pubbliche da Regione Lombardia e Confindustria.

C.I.D.I., che è un’associazione senza scopo di lucro, è costituita in forza di uno Statuto basato già di per sé su principi fortemente orientati all’eticità, alla prevenzione di condotte illecite e nella piena consapevolezza del proprio ruolo sociale.

Il presente Codice Etico (di seguito, per brevità, anche semplicemente ‘Codice’) è parte integrante del Modello ex-231 adottato da C.I.D.I. Milano, contenendo, tra l’altro, i principi etici di riferimento e le regole comportamentali cui l’Associazione riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello ex-231.

Il Codice si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria nella versione aggiornata in data 31 marzo 2008 e si riferisce alle indicazioni presenti nel *Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia*, 2° Suppl. Straordinario al n. 49, 10 dicembre 2009.

1.4. Destinatari del Codice Etico

Oltre alla finalità di indirizzare eticamente ogni attività di C.I.D.I. Milano, il presente Codice Etico è vincolante per tutti i propri dipendenti, inclusi coloro che ricoprono posizioni apicali (di seguito, per brevità, indicati genericamente quali ‘Personale’), senza alcuna eccezione, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Associazione, operino, direttamente, indirettamente o eventualmente per la stessa (es., agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tutte le figure ricordate sopra saranno qui di seguito, indicate, sempre per brevità, quali 'Destinatari')

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico, il quale si applica anche alle attività eventualmente svolte dall'Associazione in sedi diverse dalla propria. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di C.I.D.I. giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'Associazione ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile.

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'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 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti interni adottati da C.I.D.I. Milano.

1.5. La diffusione e la formazione sul Codice Etico

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

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei Destinatari esterni all'Associazione e di qualunque altro interlocutore;
- pubblicazione sul sito internet dell'Associazione;
- apposita attività formativa.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche 'OdV') è nominato dall'Associazione secondo quanto disposto del Decreto. Tra le sue funzioni è compresa quella di promuovere e monitorare, in collaborazione con il Presidente e con il Consiglio Direttivo dell'Associazione, periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice Etico, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al

ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come ‘apicali’, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello ex- 231.

Nei contratti con i Destinatari esterni all’Associazione, è, inoltre, prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno al rispetto del Modello ex-231 e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.

Lo studio, la messa a punto e la effettiva implementazione di tali clausole sarà curata dal Consiglio Direttivo.

1.6. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice si compone di due sezioni:

- nella prima (sezione I), sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività dell’Associazione e le norme comportamentali per i Destinatari;
- nella seconda (sezione II), sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Il Codice Etico può essere modificato e integrato, previa delibera del C.D. Integrazioni e modifiche possono essere il risultato di:

- necessità emerse dalle verifiche periodiche;
- suggerimenti e indicazioni da parte dell’OdV;
- necessità di adeguamento a eventuali variazioni del d.lgs. 231/2001 o di adeguamento alle richieste della Regione Lombardia.

SEZIONE I: PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO E REGOLE DI COMPORTAMENTO

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria e della Regione Lombardia, C.I.D.I. Milano definisce, con il presente documento, i principi etici di riferimento che sono alla base delle proprie politiche e delle

proprie azioni. Questi stessi principi etici sono riferimento anche per tutti i Destinatari.

I principi di seguito elencati sono, peraltro, in linea con lo Statuto dell'Associazione, con i valori morali e con l'etica democratica che costituiscono il fondamento dell'esistenza stessa di C.I.D.I. e rappresentano i valori fondamentali cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie funzioni e, in genere, nella conduzione delle attività ad esse correlate.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di C.I.D.I. giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

I Destinatari sono tenuti ad adeguare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni, ai principi del Modello ex-231 e del presente Codice Etico.

Con riferimento a quanto sopra, occorre:

- evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto;
- collaborare con l'OdV 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;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello ex-231 e/o del Codice Etico.

I Destinatari, ed in particolare quelli interni, possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all'indirizzo organismodivigilanza@) e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello ex-231;
- alla legittimità o conformità rispetto al Modello ex-231 o al Codice Etico di un determinato comportamento o condotta.

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello ex-231 e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto a farne 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 (organismodivigilanza@), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni.

I.1. Legalità

C.I.D.I. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia nonché dell'ordine democratico ivi costituito. Proprio per questo, assume rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e democratica, quegli stessi principi che costituiscono il fondamento e la ragion d'essere dell'Associazione e che sono esemplificati nello Statuto di C.I.D.I. Milano nonché ripresi dal presente Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia: in nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Associazione in violazione di leggi.

Tale principio deve ritenersi operante con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, ma anche a quelle connesse ad eventuali, futuri rapporti con operatori internazionali.

I.2. Onestà

I Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile in favore dell'associazione o in proprio favore in violazione delle leggi vigenti e delle norme contenute nel presente Codice Etico.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

I.3. Trasparenza

C.I.D.I. Milano si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno dell'Associazione.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

L'Associazione utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire nel rispetto di due principi fondamentali:

- in base a valutazioni oggettive relative alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.
- in considerazione della capacità di garantire:
- il rispetto del Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove ritenuto necessario;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei a fornire la prestazione richiesta;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Sono previste apposite procedure funzionali alla documentazione del complessivo di selezione e di acquisto, nell'ottica di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta del fornitore.

I.4. Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nell'attività dell'Associazione, ivi compresi i Destinatari esterni.

I Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni che portino un indebito vantaggio all'Associazione, intendendosi per ciò, in generale, tutte le situazioni in cui tale vantaggio possa essere ottenuto in contrasto con le leggi, le normative e i regolamenti vigenti nell'ambito del territorio italiano.

I Destinatari devono agire correttamente, altresì, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi dell'Associazione. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

La stessa correttezza è richiesta nei rapporti con i Destinatari esterni, con la PA in generale e, in particolare con gli organi regionali con i quali C.I.D.I. Milano intrattiene quei rapporti necessari allo svolgimento della propria attività.

I.5. Responsabilità nei confronti della collettività e spirito di servizio

Mediante la propria attività, C.I.D.I. Milano assume una seria responsabilità, anche etica, nei confronti di tutti i propri 'portatori di interesse', ed, in particolare, degli utenti e dei fruitori dei servizi offerti, dei propri soci, della Pubblica Amministrazione e nei confronti della comunità locale, nazionale ed europea.

A tal fine, l'Associazione si impegna a profondere il massimo sforzo nel fornire servizi adeguati alle aspettative dei fruitori degli stessi, a presentare proposte formative in linea non solo con quanto richiesto dalle Istituzioni e con quanto richiesto dal mercato del lavoro, ma anche in linea con i risultati delle ricerche in questo settore effettuate dal Comitato Tecnico-Scientifico interno.

I Destinatari, devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al pieno rispetto dei valori etici che costituiscono il motivo di esistere di C.I.D.I., impegnandosi altresì a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare di servizi basati sui migliori standard di qualità.

I.6. Rapporti con la collettività e tutela ambientale

Lo Statuto stesso di C.I.D.I. Milano sancisce che la funzione principale dell'Associazione è quella di costituire un servizio alla collettività,

promuovendo studi, iniziative di ricerca e di formazione, convegni, seminari, pubblicazioni e attività formative di diverso livello e rivolte a tutte le categorie di fruitori, avendo come obiettivo quello di una scuola di qualità capace di interpretare i bisogni di una società più equa e di rispondere alle attese delle nuove generazioni (cfr. Artt. 3, 4, 5 e 6 dello Statuto di C.I.D.I. Milano).

C.I.D.I. milano riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente e equilibrato. Conseguentemente, l'Associazione si impegna a salvaguardare l'ambiente ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche, quando possibile, mediante l'utilizzo di strumentazione adeguata e mediante l'individuazione di eventuali soluzioni di minore impatto ambientale. Tutte le attività di C.I.D.I. devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale.

I.7. Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche

C.I.D.I. persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e la gestione di erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali. A questo fine, non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi come di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali sono consentiti purchè di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso, tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure e adeguatamente documentate.

I.8. Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le

amministrazioni dello Stato. Le relazioni con funzionari della Istituzioni Pubbliche devono essere limitate alle strutture dell'Associazione preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Associazione. I rapporti con la PA sono tenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati. Qualora C.I.D.I. utilizzasse un soggetto esterno all'Associazione per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questo sarà sia tenuto a rispettare le medesime direttive valide per il Personale sia ad evitare il possibile insorgere di conflitti d'interesse, anche potenziali.

A tal fine, C.I.D.I. si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale, internazionale, europeo e territoriale;
- rappresentare i propri interessi e le proprie posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

É altresì vietato falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Associazione.

I.9. Tutela della privacy e utilizzo dei sistemi informatici

C.I.D.I. si impegna a tutelare la privacy dei Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni dei dati personali dei Destinatari, degli altri soggetti di cui l'Associazione disponga i dati e dei fruitori dei servizi offerti, avviene nel rispetto di procedure conformi alle normative vigenti. Tali procedure sono volte ad evitarne la diffusione non autorizzata e a far in modo che persone o enti privi di autorizzazione non possano venirne a conoscenza.

Il Personale, nello svolgimento delle proprie attività professionali deve utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e, particolarmente, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure interne.

In particolare è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici o telematici.

Il Personale non può caricare sui sistemi in uso all'interno di C.I.D.I. Milano software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza.

Il Personale, deve utilizzare i computer e gli strumenti informatici messi a disposizione dall'Associazione esclusivamente per i fini a cui sono destinati. C.I.D.I. si riserva il diritto di verificare il contenuto dei computer nonché il corretto utilizzo degli strumenti informatici.

I.10. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

C.I.D.I. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro ed opera nel rispetto delle normative vigenti sul territorio italiano.

I Destinatari devono attenersi a queste normative.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Personale C.I.D.I. deve, in particolare:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- b) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sicurezza;

- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- f) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

I.11. Imparzialità

C.I.D.I. ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. I soggetti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

I.12. Integrità

C.I.D.I. non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia, in particolare non è un atteggiamento tollerato se posto in atto da un Destinatario, interno o esterno, e se finalizzata all'ottenimento di qualsivoglia vantaggio per sé o per l'Associazione.

I.13. Efficienza

In ogni attività svolta da C.I.D.I. deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard operativi definiti in collaborazione con il Responsabile della Qualità.

C.I.D.I. si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

I.14. Concorrenza leale

C.I.D.I. riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi della correttezza, della leale competizione e della trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine di questi ultimi e dei prodotti da loro offerti.

I.15. Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo svolgimento delle attività di C.I.D.I., che ne tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine, da un lato, di accrescere il patrimonio di competenze possedute (nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale) e, dall'altro di fornire un servizio sempre adeguato alle richieste degli utenti e in linea con gli standard formativi più avanzati.

C.I.D.I. si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri eventuali strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento dell'Associazione, indicati dal presente Codice Etico.

I.16. Ripudio di ogni forma di terrorismo

C.I.D.I. ripudia ogni forma di terrorismo e prende posizione attiva in questo senso promuovendo

A tal fine, l'Associazione si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

I.17. Tutela della personalità individuale

C.I.D.I. 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, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

I.18. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (anti-riciclaggio)

C.I.D.I. ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

Deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali.

I.19. Comportamenti vietati

- adottare comportamenti contrari alla legge o che possano diventarlo
- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici e/o pubblici ufficiali per influenzare o compensare (COMPULSARE!!) un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'Associazione;
- corrispondere ed offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici/pubblici ufficiali per influenzare o compensare un atto del loro ufficio o per promuovere o favorire interessi dell'Associazione;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici/pubblici funzionari;
- utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici/pubblici funzionari;
- presentare dichiarazioni non veritiere dinanzi alla pubblica Amministrazione;
- destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse;
- emettere richieste d'acquisto che non trovino riscontro in una specifica e motivabile esigenza da parte dell'Associazione e che non siano autorizzate in base alle deleghe conferite;

- riconoscere compensi a consulenti e fornitori che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e in relazione ai prezzi di mercato.