

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

SOMMARIO

PREMESSA

PARTE I – ORGANI SOCIALI

- ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE
- ART. 2 PRINCIPIO DI LEGALITA'
- ART. 3 DILIGENZA, EFFICIENZA, TRASPARENZA ED OBIETTIVITA'
- ART. 4 INDIPENDENZA, AUTONOMIA E LEALTA'
- ART. 5 CONFLITTO DI INTERESSI
- ART. 6 RISPETTO DELLE REGOLE DI NEUTRALITA', PARITA' E PROPORZIONALITA' DI TRATTAMENTO
- ART. 7 VALORI DI EQUITA' E OBIETTIVITA'
- ART. 8 INFORMAZIONI INTERNE AL CONDIFESA – IMPEGNO DI RISERVATEZZA

PARTE II - PERSONALE

- ART. 9 AMBITO DI APPLICAZIONE
- ART. 10 PRINCIPIO DI LEGALITA'
- ART. 11 EFFICIENZA, TRASPARENZA E LEALTA'
- ART. 12 RISPETTO DELLE REGOLE DI NEUTRALITA', PARITA' E PROPORZIONALITA' DI TRATTAMENTO
- ART. 13 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE. AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E RISPETTOSO DELLE PARI OPPORTUNITA'
- ART. 14 CONFLITTO DI INTERESSI
- ART. 15 PERSEGUIMENTO DI INTERESSI GENERALI
- ART. 16 DOCUMENTI E BENI DEL CONDIFESA
- ART. 17 INFORMAZIONI INTERNE DEL CONDIFESA – IMPEGNO DI RISERVATEZZA
- ART. 18 RESPONSABILITA'
- ART. 19 SICUREZZA SUL LAVORO
- ART. 20 OBBLIGHI PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI, I FORNITORI ED I TERZI IN GENERE

PARTE III – DISPOSIZIONI COMUNI

- ART. 21 ORGANISMO DI VIGILANZA
 - ART. 22 SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING
 - ART. 23 VIOLAZIONI E SANZIONI
 - ART. 24 MODIFICHE AL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
 - ART. 25 INTERPRETAZIONE ED APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
 - ART. 26 DISPOSIZIONI FINALI
-

STATO REVISIONE DOCUMENTO

01	22 MARZO 2024	Revisione. Approvato dal CDA in data 22 marzo 2024
00	28 APRILE 2023	Prima Emissione. Approvato dal Cda in data 28 APRILE 2023
Rev.	Data	Causale

PREMESSA

Il presente Codice Etico e di Comportamento (“Codice”) rappresenta lo standard di riferimento per il comportamento richiesto ai componenti degli organi sociali ed al personale dipendente del Condifesa. (“Soggetti Destinatari”) nell’esecuzione delle loro attività. Essi devono attenersi ai principi e alle regole contenute nel presente Codice nell’assolvimento delle cariche, dei compiti e delle funzioni loro assegnate quando agiscono per conto del Condifesa. (“Condifesa”).

Il Condifesa è un Condifesa di imprenditori agricoli, con attività esterna, regolamentato dagli articoli 2612 e seguenti del Codice Civile, senza fini di lucro, riconosciuto con Determina Dirigenziale n. 59 del 9 Febbraio 2015 della Direzione Agricoltura della Regione Piemonte, abilitato all’attività di Condifesa di Difesa ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 102/2004 e iscritto al Registro delle Imprese di Torino al numero 1013880.

Il Condifesa attua iniziative a favore dei propri consorziati per la gestione del rischio nelle imprese agricole, sia individuali che societarie o cooperative, con forme diversificate di difesa attiva e passiva delle produzioni agricole e zootecniche, delle strutture ed impianti produttivi aziendali e delle infrastrutture agricole, nonché di promuovere e stimolare il progresso agricolo.

Il Condifesa svolge ed uniforma le proprie attività al rispetto della normativa dell’Unione europea e nazionale, di rango primario e secondario, nonché al rispetto delle disposizioni dello Statuto e del Regolamento Consortile (rispettivamente “Statuto” e “Regolamento”) ed ai principi di buona fede, correttezza, lealtà ed onestà, con la consapevolezza che le proprie attività sono rivolte al miglior raggiungimento degli scopi e delle finalità sociali ed all’ottenimento delle migliori condizioni di tutela dei consorziati.

Nel presente Codice il Condifesa riconosce come prioritario il rispetto dei principi e dei valori di libera concorrenza, autonomia, integrità, imparzialità, buon andamento e trasparente gestione delle attività e dei beni del Condifesa.

Al Codice è data la più ampia diffusione ed i suoi contenuti sono conosciuti ed osservati dai Soggetti Destinatari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOG), le procedure interne e le istruzioni adottate dal Condifesa per lo svolgimento delle proprie attività si conformano e rispecchiano i contenuti del presente Codice.

Al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi nel Codice, nonché di verificare il funzionamento e l’efficacia del Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla scrivente per la prevenzione dei reati presupposto, è stato individuato un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV).

In relazione al Codice etico, l’Odv è tenuto a:

- monitorarne l’applicazione da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli stakeholder interni ed esterni;
- relazionare con la direzione sui risultati dell’attività svolta, segnalando eventuali violazioni;

- esprimere pareri in merito alla revisione delle procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del documento.

PARTE I – ORGANI SOCIALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nella Parte Prima del Codice si applicano a tutti i componenti degli organi sociali, ed in particolare al Presidente, ai Vice-Presidenti, ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale, ai componenti dei Comitati di Gestione dei Fondi Mutualistici di cui il Condifesa Cuneo è soggetto gestore, ove costituiti (i “Componenti”).

Art. 2 – Principio di legalità

I Componenti agiscono nel rispetto della legge e dello Statuto, attenendosi altresì a quanto stabilito nel presente Codice.

Essi vigilano affinché le deliberazioni e/o decisioni assunte abbiano un fondamento legale ed il loro contenuto sia conforme alla legge, allo Statuto, nonché ai principi contenuti nel presente Codice.

Art. 3 – Diligenza, Efficienza, Trasparenza ed Obiettività

I Componenti assolvono gli adempimenti connessi alle cariche e/o ai compiti loro affidati con diligenza e dedicandovi il necessario impegno. Essi svolgono le funzioni loro affidate con l’esclusivo fine di perseguire gli scopi statutari e le finalità del Condifesa.

Art. 4 – Indipendenza, Autonomia e Lealtà

Nell’assolvimento dei doveri e dei compiti loro attribuiti, i Componenti si attengono ai principi di indipendenza, autonomia e lealtà e non hanno riguardo ad interessi personali.

Consapevoli dei doveri e dei diritti connessi alle proprie cariche, i Componenti assumono le deliberazioni in piena autonomia nell’esclusivo interesse del Condifesa.

I Componenti respingono eventuali pressioni indebite da chiunque esse provengano evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

In caso di situazioni dubbie essi riferiscono al Consiglio di Amministrazione.

Art. 5 – Conflitto di interessi

I Componenti evitano qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti di interessi, anche soltanto apparenti.

Nei casi di conflitto, anche solo apparente, i Componenti si astengono dall’assumere decisioni, nonché dal compiere atti che coinvolgano, direttamente o indirettamente, interessi propri e, per quanto è dato conoscere, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il terzo grado o di affini entro il secondo. I Componenti che ipotizzino di versare in una situazione di conflitto di interessi ne informano senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 6 – Rispetto delle regole di neutralità, parità e proporzionalità di trattamento

Nell'adottare le decisioni, i Componenti osservano inoltre i principi di neutralità e di parità di trattamento, al fine di garantire che, di regola, i consorziati del Condifesa, che si trovano nella medesima situazione, siano trattati in modo identico. In questo senso, i Componenti garantiscono che eventuali disparità di trattamento tra i consorziati, tra consorziati e soggetti terzi nonché nell'ambito dei rapporti tra il Condifesa e soggetti terzi, siano giustificate da ragioni obiettive e pertinenti in relazione al caso di specie. Nell'adottare le decisioni, i Componenti assicurano che le misure oggetto di deliberazione siano proporzionate al raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Art. 7 – Valori di equità e obiettività

Il rispetto dei valori di equità e obiettività comporta che il Condifesa si impegni a:

- evitare ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le parti interessate, in particolare quella basata sul sesso, razza, nazionalità o lingua, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici, o convinzioni religiose;
- garantire parità di opportunità e di trattamento, sotto tutti gli aspetti, tra donne e uomini e ad incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale;
- non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino, in particolar modo se connesse all'orientamento sessuale o all'identità di genere della persona;
- ascoltare le richieste di dipendenti, consorziati, fornitori e di ogni altra parte interessata senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- mostrare sensibilità e rispetto nei confronti di tutte le persone, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- non tollerare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti di chi invia segnalazioni mediante i canali del Whistleblowing o chi contatta l'Organismo di Vigilanza, segnalazioni di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei principi del presente Codice, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale fa sì che tutti i rapporti intrattenuti dal Condifesa siano improntati a principi di civile convivenza e debbano svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone, evitando qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di metterla in condizione di rischio psico-fisico o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, derisorio o offensivo per la persona stessa ed i suoi affetti, il suo credo religioso, le sue opinioni politiche o il suo contesto sociale.

Art. 8 – Informazioni interne al Condifesa – Impegno di Riservatezza

I Componenti sono tenuti a mantenere riservati i documenti, le informazioni ed i dati di cui hanno conoscenza nell'esercizio delle cariche e/o funzioni loro affidate e/o da essi svolte per

conto del Condifesa.

I Componenti prendono atto che taluni dati e talune informazioni acquisite dal Condifesa nell'esercizio delle proprie attività istituzionali potrebbero avere, in determinate circostanze, un carattere riservato e/o sensibile da un punto di vista commerciale, industriale, concorrenziale, ecc.

In relazione a tale tipologia di informazioni, essi si astengono dal richiedere agli Uffici del Condifesa (o a chiunque detenga tali informazioni o possa avervi legittimamente accesso) dati in forma disaggregata, salvo che l'accesso a tali informazioni sia necessario per lo svolgimento delle cariche e/o delle funzioni assegnate dal Condifesa medesimo.

In caso di richiesta di accesso a dati ed informazioni che potrebbero avere carattere riservato e/o sensibile da un punto di vista commerciale, industriale, concorrenziale, ecc., il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le deliberazioni più opportune nel rispetto di quanto previsto dal presente Codice.

PARTE II – PERSONALE

Art. 9 – Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nella Parte Seconda del presente Codice si applicano ai dipendenti del Condifesa e ai collaboratori autonomi, anche occasionali ("Personale").

Il Personale è tenuto a conoscere ed osservare le disposizioni contenute nel presente Codice e ad uniformare ai principi in esso contenuti le proprie attività, nell'espletamento delle funzioni e/o mansioni assegnate.

L'osservanza delle norme del presente Codice è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti del Condifesa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Ne consegue che la violazione delle norme del Codice potrà essere rilevante sotto il profilo disciplinare con ogni conseguenza di legge, così come specificato nell'art. 21 del presente Codice Etico.

Art. 10 – Principio di legalità

Il Personale agisce nel pieno rispetto delle Leggi e delle disposizioni dello Statuto, nonché delle procedure interne adottate dal Condifesa.

Il Personale deve essere a conoscenza, nei limiti di quanto ragionevolmente esigibile in relazione alle mansioni svolte, delle leggi e dei regolamenti (anche di carattere speciale) applicabili alle attività del Condifesa ed alle mansioni ad esso affidate.

Qualora dovessero sussistere dubbi, anche su richiesta dei singoli, in relazione alle disposizioni applicabili a specifici casi, il Condifesa informerà adeguatamente il Personale.

Il Condifesa non instaurerà né proseguirà alcun rapporto di lavoro o di collaborazione con coloro che non dichiarino espressamente di rispettare i principi e le disposizioni contenute nel presente Codice.

Nessun obiettivo e/o attività del Condifesa può essere perseguito e/o realizzato in violazione delle leggi, delle disposizioni dello Statuto ovvero delle procedure interne adottate dal

Condifesa, né può risultare in contrasto con le disposizioni del presente Codice.

Art. 11 – Efficienza, Trasparenza e Lealtà

Il Personale svolge efficacemente le funzioni ad esso affidate con l'esclusivo fine di perseguire lo scopo statutario e le finalità del Condifesa.

Il Personale opera in modo trasparente e leale nello svolgimento di tutte le attività inerenti alla funzione assegnata.

Art. 12 - Rispetto delle regole di neutralità, parità e proporzionalità di trattamento

Ogni dipendente o candidato all'assunzione deve essere trattato dal Condifesa in modo "equo", sulla base delle qualifiche individuali, delle capacità, delle esperienze, degli altri usuali criteri e consuetudini di assunzione.

Condifesa richiede che tutte le attività relative alla gestione del personale siano svolte senza riguardo alla razza, al sesso, alla religione, al colore della pelle, all'origine nazionale, alla disabilità o alla condizione sociale. Di conseguenza, nessun dipendente o collaboratore deve essere discriminato in riferimento a tali aspetti.

Condifesa si aspetta che i soggetti coinvolti (soggetti apicali, lavoratori, collaboratori) rispettino, tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia di discriminazione e molestie.

Oltre alla conformità alla legge vigente e applicabile, l'Organizzazione si adopera nell'accettazione delle diversità, per creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui tutti siano liberi dalla discriminazione e dalle molestie, al fine di garantire la sicurezza personale e lo sviluppo delle proprie potenzialità.

Art. 13- Gestione delle risorse umane. Ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle pari opportunità

Il Condifesa sviluppa un contesto organizzativo che valorizza le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Il Personale è gestito dal Condifesa con rispetto e correttezza, senza discriminazioni di alcun genere. In particolare, il Condifesa garantisce il rispetto delle opinioni e dei convincimenti politici, ideologici, filosofici, religiosi, sessuali e sindacali del Personale.

I rapporti interni tra il Personale dovranno essere improntati al rispetto dei valori di professionalità, trasparenza ed onestà.

Di conseguenza, garantisce, tramite la comunicazione e diffusione del presente Codice etico e la sensibilizzazione del personale l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Il Condifesa si impegna (e di conseguenza ne richiede il rispetto da parte del personale) a:

- Diffondere la cultura delle pari opportunità tra i dipendenti assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità di genere personale, sociale, politica e culturale.

- Garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo.
- Applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

Art. 14 – Conflitto di interessi

Il Personale è tenuto ad evitare tutte le situazioni dalle quali possa derivare un conflitto di interesse, reale o potenziale, con le attività svolte all'interno del Condifesa o che possano interferire con le capacità di assumere in modo imparziale decisioni nel miglior interesse del Condifesa.

Ciò anche con riferimento a situazioni che coinvolgano, direttamente o indirettamente, interessi propri e, per quanto è dato conoscere, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il terzo grado o di affini entro il secondo.

Qualsiasi situazione di conflitto di interesse, reale o potenziale, deve essere immediatamente segnalata al Direttore del Condifesa il quale, a sua volta, è tenuto a segnalare al Presidente del Condifesa le situazioni di conflitto di interesse, reale o potenziale, che lo riguardano direttamente.

Il Personale che ipotizzi di versare in una situazione di conflitto di interessi ne informa senza indugio il Direttore del Condifesa.

Art. 15 – Perseguimento di interessi generali

Il Personale esercita le proprie attribuzioni e competenze unicamente per le finalità per le quali sono state conferite.

Il Personale evita di trarre vantaggio o profitto dalle proprie funzioni e mansioni per sé e/o per i propri familiari, o comunque per finalità che non siano giustificate dall'interesse del Condifesa.

Non è consentito l'utilizzo di risorse del Condifesa per effettuare elargizioni, dirette o indirette, ad organizzazioni politiche e/o sindacali, a movimenti, comitati e partiti o a loro rappresentanti o candidati, fatta eccezione per quelle dovute in base a specifiche normative.

Il Personale non deve offrire, donare, chiedere od accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso, raccomandazione, promessa di assunzione, utilità varie o altri benefici connessi con la gestione delle attività del Condifesa. È fatto obbligo al Personale di rifiutare tali elargizioni.

Art. 16 – Documenti e beni del Condifesa

Il Personale è tenuto a redigere i documenti che ineriscono all'attività del Condifesa in maniera accurata, integrale e conforme agli standard interni ed alle direttive ricevute.

Il Personale è tenuto ad utilizzare con accortezza le risorse ed i beni del Condifesa, e ciò esclusivamente per le finalità di interesse del Condifesa e mai per uso personale o per finalità illecite.

L'utilizzo degli strumenti informatici di lavoro da parte del Personale deve essere conforme

alle procedure interne del Condifesa ed alle leggi applicabili. Il Personale non deve avvalersi di questi strumenti in maniera tale da danneggiare od offendere terzi.

Art. 17 – Informazioni interne del Condifesa – Impegno di Riservatezza

Il Personale è tenuto a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento delle sue funzioni e/o a rispettare le procedure vigenti per l'archiviazione interna e per l'eventuale comunicazione all'esterno di tali documenti ed informazioni.

Nessun dipendente può utilizzare direttamente o indirettamente le informazioni interne per vantaggi personali o di terzi.

Ogni dipendente cui sia richiesto, anche dagli amministratori del Condifesa o da soggetti terzi, di fornire qualsiasi tipo di informazione avente carattere sensibile da un punto di vista commerciale, industriale e concorrenziale, avrà il dovere di informare immediatamente il Direttore del Condifesa al fine di ottenere la necessaria autorizzazione, salvo che si tratti di informazioni già divenute di pubblico dominio.

Il Personale, al termine del proprio rapporto di lavoro con il Condifesa, ha l'obbligo di non divulgare le informazioni ed i documenti riservati fino a quando non diventino accessibili al pubblico ovvero il Condifesa non li consideri più riservati.

Art. 18 – Responsabilità

In conformità alle norme applicabili, il Condifesa tutela i propri dipendenti nei confronti di terzi per eventuali responsabilità derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa alle dipendenze del Condifesa, ad eccezione delle ipotesi in cui il dipendente abbia agito con dolo o colpa grave in danno del Condifesa.

Art. 19 – Sicurezza sul luogo di lavoro

Nel rispetto delle norme applicabili, il Condifesa adotta ogni misura opportuna in materia di prevenzione e protezione del Personale per tutto quanto attiene all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

I dipendenti del Condifesa, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, in conformità alle norme applicabili.

Art. 20 - Obblighi per i collaboratori, i consulenti, i fornitori ed i terzi in genere

I collaboratori, i consulenti, i fornitori, i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore del Condifesa nonché i terzi in genere che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti, devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra il Condifesa e tali soggetti.

A tal fine, nei contratti con i terzi, il Condifesa prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice etico adottato.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti,

costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice etico, in base alla loro gravità, possono legittimare la risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

PARTE III – DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 21 - Organismo di Vigilanza

Ai sensi degli art. 6 del D.Lgs. 231/01, Condifesa ha nominato un Organismo di Vigilanza al quale spetta il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dalla scrivente in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice etico costituisce parte integrante.

Art. 22 - Segnalazioni e Whistleblowing

In conformità al D.lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), il Condifesa ha definito la procedura da seguire per le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'Organizzazione e che consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (ivi comprese violazioni del Codice etico);
- violazioni del diritto dell'UE;
- violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

È stato nominato il Gestore delle Segnalazioni esterno all'Organizzazione, competente ed autonomo, preposto alla gestione dei canali di segnalazione interni implementati, il quale si confronterà in tale contesto con l'Organismo di Vigilanza relativamente al Modello di Organizzazione e Gestione ed a violazioni del presente Codice, oggetto di segnalazioni eventualmente pervenute. Si rimanda all'apposita policy di Whistleblowing adottata dalla scrivente al fine disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing), la quale è comunicata internamente e messa a disposizione sul sito internet in apposita sezione.

Art. 23 – Violazioni e sanzioni

Il Condifesa si impegna a vigilare sull'effettiva osservanza da parte dei Soggetti Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice e, in caso di accertata violazione, si impegna ad adottare i provvedimenti più opportuni.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), tutti i dipendenti del Condifesa sono stati informati riguardo l'obbligo di rispettare le disposizioni del presente Codice, le quali devono considerarsi ulteriori rispetto alle norme disciplinari già in vigore. La violazione del Codice da parte dei dipendenti del Condifesa, pertanto, potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalla legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato e dalle disposizioni del regolamento interno e del codice disciplinare.

Eventuali tolleranze da parte del Condifesa non potranno essere considerate come un'autorizzazione a compiere condotte contrarie alle disposizioni di cui al presente Codice.

L'inosservanza delle norme del Codice etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da collaboratori, consulenti, fornitori, lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore del Condifesa nonché dai terzi in genere che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con la Società possono legittimare la risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

Art. 24 – Modifiche al Codice Etico e di Comportamento

Ciascun amministratore ha facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni al presente Codice.

Art. 25 – Interpretazione ed applicazione del Codice Etico e di Comportamento

I Soggetti Destinatari possono segnalare al Presidente ogni questione inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Codice.

Art. 26 – Disposizioni Finali

Il Codice è un documento ufficiale del Condifesa ed è applicabile a partire dal decimo giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Eventuali modifiche al Codice saranno efficaci decorsi 10 giorni dalla data di approvazione delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), il presente Codice sarà affisso nei locali del Condifesa. Una copia dello stesso sarà inoltre consegnata a tutti i Soggetti Destinatari al momento dell'instaurazione del rapporto.