



CSV BRINDISI LECCE
***Volontariato
nel Salento***

Centro di Servizio per il Volontariato

Codice Etico e di Comportamento

Sommario

PREMESSA.....	iv
<i>Orientamenti e principi fondamentali.....</i>	iv
WELFARE.....	iv
EQUITÀ.....	iv
SOSTENIBILITÀ	iv
DIVERSITY.....	iv
IMPRENDITORIALITÀ.....	v
SVILUPPO	v
Ambito di applicazione.....	v
Attuazione.....	v
PARTE I - I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	vi
Rispetto delle leggi e dei regolamenti.....	vi
Apporto del volontariato	vi
Attenzione alle comunità	vi
Democrazia e partecipazione.....	vi
Eticità, onestà e lealtà	vi
Responsabilità.....	vii
Solidarietà.....	vii
Spirito di collaborazione e orientamento alle partnership.....	vii
Sussidiarietà.....	vii
Trasparenza	vii
Formazione e sviluppo delle professionalità	vii
PARTE II – NORME DI COMPORTAMENTO.....	viii
II.1. Norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali e per il Revisore	viii
II.2. Norme di comportamento per il Personale.....	viii
NEI RAPPORTI ESTERNI	viii
NEI RAPPORTI INTERNI	xi
II. 3 Norme di comportamento per i Terzi Destinatari	xiv
PARTE III. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE. MONITORAGGIO E CONTROLLO	xiv
Diffusione del Codice etico e di Comportamento.....	xiv
La formazione	xiv
Il monitoraggio e il controllo.....	xv
Segnalazione delle violazioni e tutela nei confronti di chi le segnala	xv

Le violazioni e le relative sanzionixv

PREMESSA

Con il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito il “CQA” o Codice), l’associazione **CSV BRINDISI LECCE VOLONTARIATO NEL SALENTO** (di seguito **CSV** o l’Associazione) intende formalmente definire l’insieme dei valori riconosciuti, accettati e condivisi, nonché i diritti, doveri e responsabilità rispetto ai soggetti con cui l’Associazione entra in relazione per il conseguimento delle proprie finalità, come definite nel proprio oggetto sociale e Statuto, nonché i principi ispiratori del comportamento di tutti i Destinatari, al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali **CSV** si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

Il presente Codice costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito il “Modello”).

Il valore e l’importanza del Codice sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nonché da tutte le indicazioni che provengono dalla Legge di riforma del Terzo Settore e dagli adempimenti connessi.

L’Associazione, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di adeguarsi ai principi etici, alle regole di comportamento e ai criteri di qualità previsti nel presente Codice. Inoltre, il Codice costituisce un documento ufficiale dell’Associazione, approvato dai propri vertici, recante l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di **CSV**.

Orientamenti e principi fondamentali

CVS fa propri gli orientamenti condivisi all’interno del *Forum del terzo settore* e si impegna a tradurli all’interno della propria pianificazione strategica.

All’interno di questa generale cornice i principi di riferimento per **CSV** sono quelli articolati di seguito:

WELFARE

Contribuire a ridefinire un sistema di *Welfare* ispirato ai principi di solidarietà, universalità e sussidiarietà, che riconosca e valorizzi la partecipazione dei cittadini.

EQUITÀ

Impegnarsi per creare le necessarie condizioni, in Italia e in Europa, affinché siano superati i livelli di squilibrio sia tra paesi del Nord e del Sud del mondo, sia all’interno delle nostre comunità, per rimuovere le cause di ingiustizia tra i popoli e per promuovere la pace.

SOSTENIBILITÀ

Fornire il proprio contributo per il perseguimento dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, diffondendone la conoscenza e impegnandosi per perseguire quelli tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che risultano essere più corrispondenti con la natura delle proprie attività e finalità.

DIVERSITY

Esprimere un continuativo e corale impegno per la legalità e contro il razzismo e per la lotta contro qualsiasi forma di esclusione e di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la

razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

IMPRENDITORIALITÀ

Sostenere lo sviluppo della cooperazione sociale, della mutualità volontaria e di ogni altra forma di impresa sociale, atta ad aumentare la disponibilità e la fruibilità per tutti i cittadini di servizi alla persona, culturali, sportivi, ambientali, di welfare ed a creare nuova occupazione soprattutto per i soggetti deboli e svantaggiati.

SVILUPPO

Promuovere lo sviluppo di un nuovo sistema economico e finanziario, che si basi su principi di uguaglianza, eticità, democraticità e trasparenza e che, ponendo la persona al centro della sua attività, si faccia carico di contrastare ogni squilibrio sociale, culturale e territoriale nel paese.

Ambito di applicazione

Le norme del Codice si applicano:

- al Presidente, al Direttore, al Tesoriere, a tutti i Membri del Consiglio Direttivo, ai sindaci e/o revisori e ad eventuali comitati/organi interni;
- ai soci/aderenti;
- ai dirigenti, i dipendenti senza alcuna eccezione ed a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale (di seguito, anche indicati quali "Personale");
- a tutti i soggetti che, pure esterni all'Associazione, operino direttamente o indirettamente per la stessa (ad es. collaboratori, consulenti, fornitori, volontari, partner utilizzatori o non del marchio CSV e tutti coloro che operano in nome e/o per conto dell'Associazione in generale, di seguito, indicati quali "Terzi Destinatari").

Tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel proseguo, "Destinatari" o, singolarmente, "Destinatario".

Tutti i Destinatari saranno tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare, il presente Codice.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per tutti i Destinatari e costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che devono ispirarli nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, il rispetto delle norme del Codice è da considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del Personale dell'Associazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e seguenti del Codice Civile.

L'eventuale violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice pregiudica il rapporto di fiducia con l'Associazione, che potrà promuovere le più opportune azioni disciplinari e la richiesta 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 applicabili e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dall'Associazione.

Attuazione

Il Consiglio Direttivo si impegna a dare attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico e si ispira ai valori espressi nel presente Codice.

PARTE I - I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

CVS ha individuato i propri principi etici di riferimento che guidano ogni sua decisione e attività.

I principi etici di seguito elencati rappresentano i valori fondamentali ai quali tutti i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività e nel perseguimento della *mission* aziendale.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di sé stessi o dell'Associazione giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice.

Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Tutte le attività poste in essere in nome e per conto di **CVS** devono essere svolte nel rispetto assoluto delle leggi e dei regolamenti vigenti nazionali ed internazionali. **CVS** inoltre, ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatole. Ciascun Destinatario s'impegna ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti. I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le organizzazioni politiche e sindacali, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, integrità, professionalità e piena collaborazione.

Apporto del volontariato

CVS valorizza e promuove il volontariato, in quanto scuola di solidarietà che concorre alla formazione dell'uomo solidale e di cittadini responsabili, che produce legami, beni relazionali, rapporti fiduciari e cooperazione tra soggetti e organizzazioni, concorrendo ad accrescere e valorizzare il capitale sociale del contesto in cui opera.

Volontario è per noi la persona che, adempiuti i doveri di ogni cittadino, mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per gli altri, per la comunità di appartenenza o per l'umanità intera. Il volontario opera in modo libero e gratuito promuovendo risposte creative ed efficaci ai bisogni dei destinatari della propria azione o contribuendo alla realizzazione dei beni comuni. La gratuità è l'elemento distintivo del nostro agire volontario. Ciò comporta assenza di guadagno economico, libertà da ogni forma di potere e rinuncia ai vantaggi diretti e indiretti. I nostri volontari, pur attingendo quanto a motivazioni, a radici culturali e/o religiose diverse, hanno in comune la passione per la causa degli esseri umani e per la costruzione di un mondo migliore.

Attenzione alle comunità

Ogni persona è titolare di diritti di cittadinanza, ed è in grado di partecipare allo sviluppo civile della società. **CVS** promuove il benessere nelle comunità e l'innovazione socio-culturale a partire dalle condizioni e dai problemi esistenti, promuovendo idee, progetti, interventi.

Democrazia e partecipazione

CSV assicura al proprio interno processi decisionali reattivi, inclusivi, partecipativi e rappresentativi a tutti i livelli. Promuove e valorizza il contributo ideale e operativo di ogni aderente, riconosce e alimenta la motivazione dei soci, volontari e operatori professionali, anche attraverso un'opera di inserimento, affiancamento e supervisione, cura la formazione dei soci per un esercizio consapevole dei processi decisionali interni all'organizzazione.

Eticità, onestà e lealtà

L'eticità, l'onestà e la lealtà caratterizzano tutte le attività, la gestione organizzativa di **CSV** e i rapporti con i "portatori di interesse" a tutti i livelli.

Responsabilità

CSV e tutti i propri membri operano con senso di responsabilità al proprio interno e nei confronti della comunità e dei destinatari delle proprie attività, assumono come proprie le ingiustizie vicine e lontane.

Rispetto della dignità delle persone, inclusione e riduzione delle disuguaglianze **CSV** rispetta e difende i diritti fondamentali delle persone promuovendone l'inclusione, tutelandone la dignità e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio della dignità personale, della sfera privata e dei diritti della personalità individuale basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. In **CSV** si lavora attivamente per superare qualsiasi tipo di discriminazione.

vii

Solidarietà

CVS opera per la crescita della comunità locale, nazionale e internazionale, per il sostegno dei suoi membri più deboli o in stato di disagio, per il superamento delle situazioni di degrado e di disuguaglianza, di comportamenti discriminatori e di svantaggi di tipo economico e sociale. **CVS** mette al centro le persone considerate nella loro dignità umana, nella loro integrità e nel contesto delle relazioni familiari, sociali e culturali in cui vivono.

Spirito di collaborazione e orientamento alle partnership

CVS collabora con le realtà e le istituzioni locali, nazionali e internazionali, mettendo in comune le risorse, valorizzando le competenze e condividendo gli obiettivi. Promuove connessioni e alleanze con altri organismi e partecipa a coordinamenti e consulte per elaborare strategie, linee di intervento e proposte socio-culturali.

Sussidiarietà

CVS svolge un preciso ruolo di impegno civico anche partecipando alla programmazione e alla valutazione delle politiche sociali e del territorio. Nel rapporto con le istituzioni pubbliche rifiuta un ruolo di supplenza e non rinuncia alla propria autonomia in cambio di sostegno economico e politiche: non prestandosi ad una delega passiva che chieda di nascondere o di allontanare marginalità e devianze che esigono risposte anche politiche e non solo interventi assistenziali e di primo aiuto.

Trasparenza

CVS ritiene essenziale la legalità e la trasparenza in tutta la propria attività, in particolare nella raccolta e nell'uso corretto dei fondi e nella formazione dei bilanci. L'Associazione è disponibile a fornire tutte le informazioni sulla propria attività e a sottoporsi a verifica e controllo, anche in relazione all'organizzazione interna. Per noi trasparenza significa apertura all'esterno e disponibilità alla verifica della coerenza tra l'agire quotidiano e i principi enunciati.

Formazione e sviluppo delle professionalità

CVS opera per la formazione, attivazione e valorizzazione delle professionalità dei propri soci, nell'esercizio delle funzioni, anche retribuite, con le quali esprimono il loro impegno civico, contribuendo in tal modo alla realizzazione dell'interesse generale di cui all'Art. 5 del DL 117/2017.

PARTE II - NORME DI COMPORTAMENTO

Attraverso il Codice, **CVS** intende regolare le relazioni all'interno e all'esterno dell'Associazione, indirizzando il comportamento dei Destinatari, come di seguito definito.

II.1. Norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali e per il Revisore

I componenti degli Organi Sociali, oltre a rispettare le disposizioni di legge e lo statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

In particolare, i componenti degli Organi Sociali devono:

- comportarsi secondo i principi di autonomia, indipendenza, e correttezza sia nelle relazioni con le istituzioni pubbliche sia con i soggetti privati;
- tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti dell'Associazione;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- astenersi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi;
- facilitare le attività di controllo e/o di revisione da parte dei soci, degli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, anche "OdV" od "Organismo"), delle autorità di vigilanza, ecc.;
- 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;
- rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il Personale dal successivo capitolo.

II.2. Norme di comportamento per il Personale

NEI RAPPORTI ESTERNI

Relazioni con i soci

CVS orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità delle attività, al di là del mero impegno associativo.

Lo stile di comportamento di **CSV** nei confronti dei soci è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I rapporti e le comunicazioni con i soci di **CSV** devono essere improntate a:

- condivisione dell'impegno ad operare per il perseguimento del bene comune secondo principi di responsabilità verso la collettività in generale ed in particolare verso i propri *stakeholder*;
- coinvolgimento attivo nei processi di partecipazione democratica di tutti gli associati;
- stigmatizzazione di ogni forma di conflitto tra associati e tra associazioni ai vari livelli, a tal fine improntando l'operato di ognuno secondo correttezza e rispetto reciproco. Nel caso di conflitti, tutti i soggetti coinvolti devono adoperarsi attivamente per la loro estinzione;
- collaborazione leale ed impegno di informazione reciproca nel rispetto degli obblighi di riservatezza;
- dovere di aggiornamento e formazione dei leader associativi, tecnici fiduciari, operatori e volontari a partire dai diritti umani, favorendo la costruzione di reti e l'interscambio di conoscenze e di esperienze tra questi e le strutture associative.

CSV si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei soci.

Relazioni con le comunità locali

Il costante rapporto con la Comunità, rappresenta per **CSV** fondamento della propria attività. Pertanto l'Associazione rispetta e contribuisce allo sviluppo del tessuto economico e sociale delle Comunità Locali in cui opera ed agisce.

CSV non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, di movimenti, di comitati e di organizzazioni politiche e sindacali, di loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative e casi specifici (come nei contesti internazionali in cui siano a rischio i diritti umani fondamentali).

Relazioni con istituzioni e pubblici funzionari

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche, di carattere locale, nazionale ("Pubblici Funzionari"), di Associazioni, Organizzazioni politiche e sindacali devono essere intrattenuti con la massima trasparenza, correttezza ed integrità, evitando comportamenti che possano generare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

Le relazioni con i soggetti sopra riportati sono limitate alle funzioni preposte e regolarmente autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Associazione.

A tal fine l'Associazione s'impegna a:

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

Inoltre, sono vietati i seguenti comportamenti:

- offrire o promettere, nonché accettare o ricevere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a dipendenti pubblici / pubblici ufficiali / incaricati di pubblico servizio / interlocutori privati, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'Associazione. Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici o pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per **CSV**;
- destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse;
- offrire, erogare, promettere o concedere a dipendenti pubblici o pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio nonché accettare o ricevere dagli stessi, direttamente o

indirettamente, donativi, benefici o altre utilità (anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi) non autorizzati.

Il soggetto che riceva donativi, o offerte di donativi, non conformi a quanto precede deve immediatamente informare il Consiglio/Direttore per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Relazioni con i volontari

CVS riconosce l'importanza dell'impegno sociale dei propri volontari come base fondamentale del proprio operato e pertanto garantisce congruenza, qualità e affidabilità nelle azioni intraprese. L'Associazione fornisce ai propri donatori informazioni adeguate circa l'utilizzo delle risorse donate.

CVS, inoltre, condanna qualsiasi pratica ingannevole, fuorviante, fraudolenta o sleale messa in atto dai Destinatari.

Relazioni con collaboratori

CVS procede all'individuazione e alla selezione dei propri collaboratori (professionisti, consulenti e *partner* utilizzatori del marchio) con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Nell'ambito delle relazioni con i collaboratori, l'Associazione è tenuta a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei collaboratori esterni e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- motivare la scelta delle controparti negoziali;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la cooperazione dei professionisti e dei consulenti nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Con riguardo alla selezione dei collaboratori (professionisti e consulenti), l'Associazione assicura di ispirarsi esclusivamente a parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario.

L'Associazione promuove attivamente ed offre pari opportunità di crescita professionale, escludendo arbitrarie discriminazioni, ispirando tutte le relazioni a principi di equità, correttezza e lealtà, basati su criteri meritocratici. I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le responsabilità. Il responsabile esercita i poteri connessi alla propria posizione con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori. Ciascun dipendente tiene un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza e nel rispetto dei valori dell'Associazione.

La selezione e l'assunzione del personale deve avvenire nel rigoroso rispetto dei protocolli di controllo ed essere ispirata a criteri di trasparenza, nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale. Inoltre, è fatto divieto di utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici e/o pubblici funzionari.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni normative vigenti. Inoltre, l'Associazione non dà impiego a lavoratori senza regolare permesso di soggiorno.

Consapevole del valore dei Sindacati e delle loro rappresentanze, l'Associazione promuove il dialogo tra i propri lavoratori e i rappresentanti Sindacali, fornendo tutte le informazioni

necessarie e collaborando con le istituzioni Sindacali, per contribuire al benessere dei propri lavoratori, offrendosi anche come tavolo per la concertazione tra le parti sociali.

Relazioni con fornitori

Nei rapporti con i fornitori, **CSV** si ispira a principi di trasparenza, eguaglianza e lealtà.

Nella gestione dei rapporti con i fornitori, l'Associazione è tenuta a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- verificare l'identità dei soggetti terzi con i quali si interfaccia l'Associazione;
- formalizzare adeguatamente tutte le forniture e documentare le motivazioni delle scelte;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- non abusare di un eventuale posizione di vantaggio in qualità di clienti per causare svantaggi intenzionali ai fornitori;
- non perseguire il guadagno personale accettando vantaggi o una convenienza particolare nelle operazioni di approvvigionamento;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

In particolare, con riguardo alla selezione dei fornitori per l'acquisto di beni o servizi, l'Associazione assicura di ispirarsi principalmente a parametri obiettivi responsabilità sociale, eticità, sostenibilità, qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario.

CSV richiede ai propri fornitori che i materiali o i prodotti forniti non siano oggetto di pregresse attività illecite o non in linea con il rispetto dei diritti delle persone e dell'ambiente.

L'Associazione instaura rapporti unicamente con soggetti che godano di una rispettabile reputazione, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica sia comparabile a quella di **CSV**.

Relazioni con i media e gestione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e di informazione sono svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita all'interno dell'organizzazione.

I dipendenti ed i collaboratori non devono diffondere notizie e informazioni alla stampa e ad altri mezzi di comunicazione, né rilasciare dichiarazioni o interviste riguardanti l'Associazione senza autorizzazione di chi viene incaricato come il responsabile della comunicazione.

Le informazioni divulgate verso l'esterno devono seguire i principi guida della verità, correttezza, coerenza, accuratezza e rispondere al principio della trasparenza, volte a favorire la conoscenza delle politiche di **CSV** e in conformità alle esigenze di comunicazione da esso dettate.

I rapporti con i mezzi di comunicazione devono essere improntati al rispetto del Codice Etico, dei protocolli e dei principi delineati con l'obiettivo di tutelare l'immagine di **CSV**.

NEI RAPPORTI INTERNI

Gestione delle risorse umane

CSV riconosce la centralità delle risorse umane, secondo quanto enunciato nei principi etici di riferimento di cui al presente Codice.

In particolare, l'Associazione si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

A tal fine vieta atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni. In particolare l'Associazione:

- rifiuta l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, *mobbing* o comportamento vessatorio;
- assume ogni decisione relativa al personale, oltre che in base a criteri di merito, nel rispetto delle pari opportunità.

xii

Controllo e trasparenza contabile

I Destinatari si impegnano a far sì che gli atti relativi alla gestione dell'Associazione siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità di **CSV**.

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 normative e i principi contabili di riferimento.

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

I pagamenti aziendali da corrispondere dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione e alle modalità indicate nel contratto e non potranno essere effettuate nei confronti di un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.

L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali 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, l'individuazione dell'eventuale errore.

Sistema dei controlli interni

L'Associazione promuove ad ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

L'attività di controllo interno è svolta da un'apposita funzione ed è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni formulando proposte di possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi e alle procedure.

Gestione delle risorse aziendali

L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei Destinatari (nei limiti contrattualmente previsti) deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte. Il Personale deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà e/o in uso all'Associazione, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio.

Gestione dei sistemi informatici aziendali

I Destinatari hanno l'obbligo di utilizzare le dotazioni *hardware* e *software* di cui dispongono esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque nel rispetto delle direttive aziendali che ne disciplinano l'utilizzo.

In particolare è severamente vietato:

- compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- accedere a siti web aventi contenuto indecoroso o offensivo.

L'Associazione vieta espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici e telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

Gestione delle informazioni

I Destinatari trattano le informazioni, i dati e le notizie relative all'attività lavorativa da essi svolta in modo da garantirne l'integrità e la riservatezza.

Le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate debbono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno, sia all'esterno dell'Associazione, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note esclusivamente nell'ambito delle strutture aziendali a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro e devono essere comunicate in modo chiaro e corretto.

Gestione delle situazioni di conflitto di interessi

I Destinatari devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interessi.

A titolo esemplificativo, ma non limitativo, le situazioni che possono provocare un conflitto di interessi sono le seguenti:

- partecipare a decisioni che riguardano affari con soggetti con cui il dipendente o un familiare stretto del dipendente abbiano interessi in comune oppure in relazione al quale abbiano un interesse personale in conflitto con quello dell'Associazione;
- proporre o accettare accordi da cui possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi ed in genere tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare all'Associazione e/o ai Soci e Associati un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- influenzare l'autonomia decisionale di altro soggetto demandato a definire rapporti commerciali con o per **CSV**.

I Destinatari che si trovino in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al proprio superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

Norme di comportamento in relazione alla prevenzione dei reati societari

A tutti i Destinatari che a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati) siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali è vietato esporre fatti materiali non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare

dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti.

L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa in danno dell'Associazione stessa. E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale, all'organismo di vigilanza o ai revisori.

Prevenzione del riciclaggio

I Destinatari adottano tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza nei rapporti e nelle transazioni commerciali, con specifico riguardo allo scrupoloso rispetto delle norme preposte al contrasto dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita.

xiv

II. 3 Norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Oltre che ai componenti degli Organi sociali ed al Personale, il presente Codice si applica anche ai Terzi Destinatari (come definiti nel paragrafo "Ambito applicazione") nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento dettate per il Personale dell'Associazione.

I Terzi Destinatari devono formalmente impegnarsi al rispetto del Codice Etico (oltre che del Modello) e, in assenza dell'impegno espresso, l'Associazione non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto.

Nei contratti e nelle lettere di incarico con i Terzi Destinatari, è prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale - che possono arrivare alla risoluzione del contratto - per l'ipotesi di violazione di tale impegno, come meglio specificato nel 'Sistema Disciplinare' adottato dall'Associazione.

PARTE III. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE. MONITORAGGIO E CONTROLLO

Diffusione del Codice etico e di Comportamento

CVS 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 e pubblicazione nella rete aziendale;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore.

La formazione

CVS promuove e monitora l'implementazione di periodiche iniziative di formazione sul 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 approfondita per i soggetti qualificabili come 'apicali' alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio", ai sensi del Modello.

Il Personale può, comunque, rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (a mezzo mail all'indirizzo odv231@csvbrindisilecce.it), sia verbalmente per richiedere delucidazioni e informazioni in merito a temi connessi al D. Lgs. 231/01.

Il monitoraggio e il controllo

L'attuazione ed il rispetto del Codice Etico devono essere continuamente controllati da parte dell'Organismo di Vigilanza che, in particolare, deve:

- verificare il rispetto del Codice da parte dei Destinatari;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine alla interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice, anche attraverso proprie proposte di adeguamento o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Modello e, in particolare, sul Codice Etico, determinate dall'Associazione.

xv

Segnalazione delle violazioni e tutela nei confronti di chi le segnala

Le funzioni aziendali e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti illeciti nonché di pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Codice sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Associazione ha attivato i più opportuni canali di comunicazione al fine di permettere l'inoltro delle segnalazioni istituendo una apposita casella di posta elettronica: odv231@csvbrindisilecce.it.

L'Associazione proibisce severamente qualsiasi comportamento ritorsivo, discriminatorio o penalizzante nei confronti di chiunque in buona fede segnali una violazione del Codice, denunci una condotta scorretta, o notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti corruttivi.

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,

Chiunque pensi di essere oggetto di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, per aver effettuato una segnalazione deve contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza dell'Associazione all'indirizzo email: odv231@csvbrindisilecce.it.

L'Organismo di Vigilanza 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.

Le violazioni e le relative sanzioni

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni del Codice, nonché delle sanzioni applicabili, così come del procedimento di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni, l'Associazione, in conformità a quanto richiesto dal Decreto 231/2001, ha predisposto un apposito Sistema Disciplinare, approvato unitamente al Modello, al quale si rimanda.