CODICE ETICO DELL'ASSOCIAZIONE "VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE GRAN SASSO D'ITALIA"

1. PREMESSA

1.1 Il presente Codice Etico costituisce un insieme di principi, di indirizzi e di raccomandazioni generali cui l'Associazione Volontari Protezione Civile Gran Sasso d'Italia ispira la propria attività nel perseguimento dei fini statutari di utilità sociale e di promozione e qualificazione del volontariato, al fine di garantire l'opinione pubblica dei beneficiari dei servizi e delle comunità territoriali di riferimento, destinatari delle sue attività.

1.2 Il Codice Etico (di seguito anche il "Codice"), ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nell'Associazione Volontari Protezione Civile Gran Sasso d'Italia (di seguito la "Associazione") i principi e le regole di comportamento, anche ai fini di una ragionevole prevenzione dei reati indicati nel decreto legislativo n. 231 del 2001 eventualmente commessi da parte di soggetti apicali, volontari, dipendenti e soggetti terzi.

1.3 Il Codice, approvato dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio Direttivo, è rivolto ai "Destinatari", ovvero:

- ai Dirigenti, cioè i membri degli organi statutari dell'Associazione;
- ai Volontari, ivi compresi i volontari in servizio civile;
- ai Dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l'Associazione;
- ai Collaboratori, che hanno un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con l'Associazione, inclusi i consulenti e coloro che entrano comunque in rapporti con l'Associazione;
- a tutti i soggetti, non legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'Associazione, che prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore dell'Associazione medesima (consulenti, liberi professionisti, intermediari, agenti, ecc.);
- ai terzi che svolgono attività nell'interesse e/o a vantaggio dell'Associazione.

1.4 Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti ad osservarne i contenuti, uniformando i loro comportamenti ai principi ed alle regole ivi indicati, facendoli propri e trasformandoli in strumenti di affidabilità, avvantaggiando sia l'Associazione, sia la collettività dei territori di intervento.

1.5 Ai Dirigenti ed ai Responsabili dei servizi dell'Associazione spetta, tra l'altro, il compito di conformare le proprie condotte ai più elevati canoni morali ed al rispetto dei principi e delle regole del Codice, diffonderne la conoscenza fra i dipendenti e i collaboratori, nonché gli interlocutori e l'opinione pubblica per favorirne la piena consapevolezza.

1.6 Nell'uso delle proprie risorse l'Associazione si prefigge obiettivi di efficacia e di efficienza, improntando la propria attività a criteri di legalità, trasparenza, responsabilità ed obiettività, secondo le regole della buona amministrazione.

1.7 Il Codice Etico è soggetto ad aggiornamenti sulla base delle esperienze acquisite.

1.8 I rapidi cambiamenti intervenuti nella legislazione e nell'evoluzione delle attività proprie degli Enti del Terzo Settore ed i contorni di sempre maggiore complessità della loro operatività hanno

indotto l'Associazione a riassumere e sviluppare in questo documento i principi che già ispirano il suo agire quotidiano.

1.9 Specifici interventi normativi, in particolare il decreto legislativo 231/2001 recante disposizioni sulla "disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per gli illeciti commessi dai soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi, hanno fatto ritenere indispensabile richiamare detti principi.

1.10 Il presente documento individua, pertanto, i valori essenziali del modo di essere dell'Associazione e indica i comportamenti prescritti ai propri esponenti nei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni, i colleghi, i collaboratori, i fornitori, le pubbliche autorità e con l'opinione pubblica.

1.11 L'Associazione attribuisce al valore della correttezza morale e di tutte le procedure una rilevante importanza e si attende da tutti i suoi esponenti, collaboratori ed interlocutori esterni, un'adesione ed una pratica convinta dei principi espressi da questo Codice Etico.

1.12 Ciascun esponente associativo e collaboratore esterno è tenuto ad applicare i principi e le regole espressi con il Codice Etico con il massimo rigore: l'Associazione vigilerà per prevenire ed evitare violazioni del presente Codice e, se si verificassero, sanzionarle in modo appropriato.

1.13 Il Codice verrà portato a conoscenza anche degli interlocutori esterni e di quanti entreranno in relazioni con l'Associazione.

2. PRINCIPI E VALORI

2.1 I Destinatari del presente Codice operano nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, dello Statuto, dei regolamenti e delle procedure interne dell'Associazione, nonché del presente Codice. La violazione del principio di legalità non può in nessun caso essere giustificata dalla realizzazione di un interesse dell'Associazione o dal conseguimento di un vantaggio per la stessa, per la collettività o per i destinatari dei servizi dell'Associazione.

2.2 Il perseguimento dell'interesse dell'Associazione non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà.

2.3 La veridicità e completezza dell'informazione sulle sue finalità, sulle iniziative (progetti) da sostenere e sull'esito delle stesse;

2.4 La gratuità dell'attività svolta dai soci e dagli organi statutari per il perseguimento dei suoi fini (art. 1 Statuto);

2.5 Il corretto trattamento delle informazioni riservate e la massima tutela dei dati personali raccolti nello svolgimento dei propri compiti, nella stretta osservanza della disciplina vigente in materia;

2.6 L'accuratezza e trasparenza nella gestione della contabilità e dei fondi e il rispetto della destinazione delle risorse per la realizzazione dei progetti.

2.7 L'Associazione intende assicurarsi che da parte dei propri Dirigenti, Volontari, Dipendenti e Collaboratori, nonché da tutti coloro che agiscono per conto dell'Associazione, non siano posti in essere comportamenti contrari ai propri valori e principi, quindi a questo Codice.

2.8 L'Associazione agisce secondo principi di economicità della gestione.

2.9 L'Associazione persegue l'efficienza della propria organizzazione e della propria attività di erogazione di servizi, garantendo al contempo gestione, strategie e procedure d'investimento ed utilizzo delle risorse prudenti e sostenibili.

2.10 Allo scopo di promuovere e realizzare politiche di gestione sane, secondo gli obiettivi e le finalità statutarie, gli Organi dell'Associazione scelgono ed attuano le misure più adeguate per conseguire tali obiettivi e realizzare tali finalità.

2.11 A tal fine gli Organi dell'Associazione assicurano che l'organizzazione amministrativa e le risorse destinate siano proporzionate alle esigenze delle attività programmate.

2.12 L'Associazione opera in autonomia, il che comporta un agire trasparente ed indipendente da qualsiasi condizionamento, tenendo conto delle esigenze del territorio di riferimento in modo che la stessa non sia autoreferenziale.

2.13 L'Associazione opera secondo i principi della sussidiarietà, il che comporta di agire secondo criteri di solidarietà e collaborazione, non in sostituzione delle amministrazioni pubbliche nel perseguire i propri fini statutari.

2.14 L'Associazione opera con piena responsabilità, il che implica la piena coscienza del proprio ruolo, da cui deriva un approccio consapevole come soggetto attivatore di un circolo virtuoso di sviluppo sociale, economico ed etico sostenibile. Il binomio autonomia-responsabilità costituisce la via maestra cui fare riferimento nei rapporti con le principali espressioni della società civile, economica ed istituzionale dei territori di riferimento, e a cui deve essere associata una rilevante attenzione per garantire alti livelli di trasparenza e di ascolto nei confronti degli stakeholders.

2.15 L'Associazione opera secondo i principi dell'imparzialità, garantendo a tutti gli aventi diritto parità di accesso ai servizi offerti, nel rispetto dei vigenti Regolamento e Carta dei Servizi. In ossequio ai medesimi principi, dirigenti, volontari, dipendenti e collaboratori operano perseguendo esclusivamente l'interesse collettivo, senza preferenze ideologiche per alcuni utenti rispetto ad altri e adeguano i propri comportamenti personali e professionali alla necessità che tale imparzialità sia pubblicamente riconosciuta.

2.16 Attraverso il rispetto di tali principi, valori e regole nel proprio quotidiano agire l'Associazione si propone di:

- essere una risorsa positiva per il territorio;
- essere un interlocutore affidabile, corretto e leale;
- rafforzare al proprio interno l'identificazione e il senso di appartenenza anche attraverso continue azioni volte a promuovere la correttezza, il rispetto e la collaborazione;
- coltivare il proprio prestigio quotidianamente, tenendo presente che la reputazione acquisita è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando, quindi, comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

2.17 Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali, ma anche quelli eticamente riprovevoli o dubbi.

2.18 L'Associazione sceglie i propri collaboratori esterni tra coloro (persone fisiche e giuridiche) che ne condividono i principi e i valori.

2.19 L'Associazione rispetta le aspettative legittime dei propri interlocutori, ovvero quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con l'Associazione relazioni ed i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nelle attività dell'Associazione, in modo coerente con la propria missione.

2.20 Nella condotta dell'Associazione gli eventuali comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra l'Associazione ed i suoi interlocutori. L'Associazione aspira, invece, a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri interlocutori e si adopera a perseguire la propria missione ricercando il contemperamento degli interessi coinvolti. Questo Codice è improntato, dunque, ad un ideale di leale cooperazione.

VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
Gran Sasso D'Italia
ONLUS

3. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

3.1 Tutti i Dirigenti dell'Associazione e i volontari hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, di astenersi da comportamenti contrari o comunque contrastanti ad esse, di rivolgersi al Consiglio Direttivo Generale e ai responsabili delle Sezioni territoriali, per chiarimenti, segnalando eventuali violazioni da parte di altri, di collaborare con le strutture deputate a verificare le eventuali violazioni ed informare le controparti dell'esistenza del Codice. L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale dipendente ai sensi dell'art. 2104 del codice civile.

3.2 I Componenti del Consiglio Direttivo Generale e dei Consigli di Sezione possono assumere incarichi esterni che non abbiano alcun impatto negativo sull'assolvimento dei loro doveri e non comportino danno alcuno all'immagine dell'Associazione.
Le cariche esterne di amministratore e sindaco in altri organismi assunte dai soggetti indicati al primo comma del presente articolo sono comunicate all'atto dell'insediamento e man mano che vengono assunte o dismesse all'Ufficio di Presidenza generale dell'Associazione.

3.3 L'Associazione si impegna alla diffusione del presente Codice, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione.

3.4 In ogni rapporto con l'Associazione tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza del Codice Etico e devono rispettarlo, pena le conseguenze stabilite. Nei contratti di collaborazione esterna va indicata l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico; in particolare i collaboratori esterni che agiscono nei confronti di terzi in nome e per conto dell'Associazione sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice allo stesso modo dei propri esponenti.

4. DEFINIZIONI

Ai fini dell'attuazione del presente Codice si esplicitano le seguenti definizioni dei principi di riferimento:

4.1 **Onestà.** L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'Associazione, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione. I rapporti con le controparti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

4.2 **Rispetto delle leggi e regolamenti vigenti.** L'Associazione si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative nazionali ed internazionali, lo Statuto ed i regolamenti. Nel caso in cui vi siano regole che si rivelino lacunose o in contrasto con i principi del nostro ordinamento o soggette a diverse interpretazioni, gli Organi centrali dell'Associazione generale delibereranno in proposito.

4.3 **Trasparenza e completezza dell'informazione**. L'Associazione si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente, tutti gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo. Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione devono rispondere ai requisiti di completezza ed accuratezza. Le informazioni che vengono diffuse dall'Associazione sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

4.4 **Riservatezza delle informazioni**. L'Associazione assicura la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. I dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori esterni sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

4.5 **Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse.** L'Associazione, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto d'interesse. In particolare, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'Associazione ed ai suoi esponenti, dipendenti e collaboratori esterni. Si fa inoltre divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia. Questo vale sia nel caso in cui un dirigente, un volontario , e/o un dipendente e/o collaboratore esterno persegua un interesse diverso dalla missione o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli interlocutori o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alle loro posizioni. Oltre alle considerazioni sopraesposte si precisa la possibilità di conseguenze anche penali a seguito di violazioni di specifiche norme considerate dal decreto legislativo 231/2001.

4.6 **Conflitti di interesse**. Nello svolgimento di ogni attività, ciascun Destinatario opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Il "Conflitto di interesse" si verifica quando gli interessi privati dei singoli interferiscono, o sembrano interferire in qualsiasi modo, con gli interessi dell'Associazione. Dirigenti,

volontari, dipendenti e collaboratori esterni sono tenuti ad impedire il verificarsi di conflitti di interesse con l'Associazione.

Si noti che questo Codice non si propone di descrivere tutti i possibili conflitti di interesse che potrebbero insorgere. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge e dallo Statuto, si intende anche il caso in cui un dirigente, un volontario, un dipendente o un collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dell'Associazione, per trarne direttamente o indirettamente un vantaggio.

Alcuni tra i conflitti di interesse più comuni che i volontari, dipendenti ed i collaboratori in genere sono tenuti a prevenire sono riconducibili a:

- l'ottenimento di benefit personali inappropriati da parte di un volontario, dipendente e collaboratore in genere o suo famigliare, in virtù della propria posizione di volontario, dipendente o collaboratore dell'associazione. Per "famigliari" si intendono coniugi, genitori, figli e fratelli/sorelle legati da vincoli di sangue, matrimonio, convivenza o adozione o chiunque risieda presso l'abitazione del volontario, dipendente e collaboratore;

- l'adozione consapevole di qualsiasi comportamento o attività che risulti non conforme ai migliori interessi dell'Associazione o che ponga fine o comprometta il rapporto dell'Associazione con qualsiasi soggeto o entità con cui l'Associazione ha o intende avviare un rapporto di natura promozionale, collaborativa o contrattuale;

- l'accettazione di compensi, in qualsiasi forma, derivanti da soggetti diversi dall'Associazione, che influenzano in qualunque modo le prestazioni associative;

- l'offerta, la dazione o il ricevimento di regalie a/o da parte di qualunque soggetto, che intrattenga rapporti con l'Associazione, nei casi in cui tali regalie vengano effettuate per influenzare le azioni svolte nella posizione ricoperta presso l'Associazione o qualora l'accettazione di tali regalie possa rappresentare un'eventuale irregolarità.

Qualsiasi situazione che coinvolga, o possa coinvolgere un conflitto di interesse con l'Associazione deve essere comunicata immediatamente all'Ufficio di Presidenza il quale, accertata l'irregolarità, farà pronta comunicazione al Consiglio Direttivo Generale.

4.7 **Tutela della dignità umana**. Ogni Destinatario riconosce e rispetta la dignità umana in tutte le sue forme o manifestazioni ed adotta, per quanto riferibile alle proprie competenze, le più idonee misure per la salvaguardia della personalità individuale, anche indirettamente non sostenendo organizzazioni che non condividono i medesimi valori o che abbiano finalità di terrorismo o di criminalità organizzata.

4.8 **Centralità della persona**. L'Associazione promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona ed il rispetto della dimensione di relazione con gli altri, al fine di evitare atti e/o condotte che violino i principi che presiedono alla centralità dei valori di "personalità" e " dignità" umana, il cui rispetto - oltre a rispondere a ragioni di ordine etico - si pone anche come premessa irrinunciabile ed indispensabile allo sviluppo ed al successo delle attività promosse dall'Associazione stessa. Al fine di garantire le migliori condizioni possibili di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali atte ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano garantiti uguali dignità e rispetto, l'Associazione riconosce il valore, per i soggetti che vi operano, di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al

reciproco rispetto. L'Associazione ritiene necessario prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti vessatori e comunque di azioni che ledano le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerando che queste circostanze possono avere diretta ricaduta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni. In particolare l'Associazione tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun dipendente. L'Associazione sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU.

4.9 **Imparzialità e pari opportunità**. L'Associazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Mira a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Costituisce molestia sessuale:

- ogni atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le volontarie e i volontari, le lavoratrici ed i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che sia indesiderato e che, per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

L'Associazione intende adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali eventuali comportamenti, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano o ne possano essere stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti eventualmente coinvolti.

4.10 **Opportunità associative**. Ciascun volontario, dipendente e collaboratore in genere è responsabile della promozione dei propri interessi legittimi nei confronti dell'Associazione. Tuttavia i Dirigenti, volontari, dipendenti e collaboratori in genere non possono:

- sfruttare per scopi personali o far sfruttare ad altri le opportunità incontrate durante l'uso di proprietà, informazioni o posizioni della Associazione;
- utilizzare risorse umane, proprietà, informazioni o posizioni della Associazione per uso privato;
- entrare in concorrenza con l'Associazione, direttamente o indirettamente, per possibili opportunità commerciali.

4.11 **Salute e sicurezza.** L'Associazione si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutari, garantisce ogni tutela per l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

L'Associazione pone particolare attenzione al fine di evitare eventuali atti e comportamenti persecutori, vessatori, abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, continuativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo nei confronti di coloro che operano

VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
Gran Sasso D'Italia
ONLUS

nell'Associazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare forme di molestia o violenza morale in ambito lavorativo:

- nascondere deliberatamente informazioni relative alle attività associative o addirittura disinformare;
- ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: mortificare, offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione delle attività associative;
- svalutare sistematicamente ed ingiustificatamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento delle alle attività associative;
- attribuire compiti effettivamente gravemente dequalificanti;
- esercitare qualunque forma di azione vessatoria, a maggior ragione se finalizzata all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

L'Associazione adotta e mantiene adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

4.12 **Rispetto dell'ambiente**. L'Associazione contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e proprietà, in considerazione dei diritti anche delle generazioni future. Ciascun Destinatario è impegnato nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, l'Associazione orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra attività istituzionali ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

4.13 **Responsabilità verso la collettività**. L'Associazione è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi legittimi.

4.14 **Tracciabilità**. I Destinatari sono tenuti a custodire a norma di legge le documentazioni, anche in formato elettronico, relative alle operazioni svolte al fine di potere agevolmente identificare, in qualsiasi fase delle stesse (autorizzazione, registrazione, verifica, ecc.), le motivazioni della loro adozione e le rispettive caratteristiche.

4.15 **Rapporti con il Personale.** L'Associazione favorisce e presta attenzione alla crescita professionale dei propri collaboratori, si adopera per coinvolgere le persone nella condivisione degli obiettivi, si attiene a criteri di professionalità, competenza e merito nella selezione, valutazione, retribuzione e formazione del personale.
L'Associazione tratta il personale nel pieno rispetto delle normative, favorendone l'inserimento nell'attività e operando affinché l'attività venga svolta conformemente alle disposizioni in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

I Destinatari del Codice svolgono le proprie funzioni in un'ottica di leale collaborazione e di impegno per realizzare gli scopi dell'Associazione, adottando comportamenti consoni alla sua alta reputazione.

I Destinatari, rispettando le diversità culturali e ideologiche, si comportano con riservatezza, trasparenza e onestà, evitano atti o comportamenti di conflittualità, si impegnano ad

assumere le responsabilità loro affidate, lavorando nel rispetto delle misure di sicurezza e di prevenzione impartite dall'Associazione. Nella loro attività i Destinatari evitano molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

4.16 **Comportamenti nei luoghi di lavoro e all'esterno, molestie sessuali e discriminazioni.** Dirigenti, volontari, dipendenti e collaboratori esterni improntano la propria condotta, sia nei luoghi interni che all'esterno, ad elevati livelli di correttezza e integrità e si astengono dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nell'Associazione, che possano compromettere la reputazione e l'immagine dell'Associazione medesima. In tale ottica ed a titolo esemplificativo, essi si astengono dal tenere, nei luoghi interni ed altrove, comportamenti non improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno, nonché dal praticare, anche nella vita privata, attività che possano pregiudicare la propria situazione finanziaria personale (quali, ad esempio, gioco d'azzardo, scommesse) o comunque attività non lecite o eticamente scorrette.

L'Associazione richiede che ciascun esponente associativo contribuisca personalmente ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri, in quanto è dovere di ogni volontario e dipendente collaborare con l'Associazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del pregiudizio di tali caratteristiche ambientali nel caso della attività lavorativa e nei luoghi di lavoro prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; consumare o cedere a terzi a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

Gli stati di dipendenza da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno equiparati ai casi precedenti.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad impegnarsi per prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona. I dirigenti devono inoltre tendere ad assicurare un ottimale clima relazionale fra il personale, nonché idonee condizioni ambientali ed organizzative.

In ogni caso non verranno assolutamente tollerate discriminazioni e molestie di ogni tipo.

L'inosservanza del presente Codice deve essere considerata un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza.

4.17 **Reclami.** L'Associazione auspica che un trasparente colloquio con tutti i propri interlocutori possa prevenire qualsiasi genere di conflitto. Gli interlocutori potranno comunque rivolgere all'Associazione ogni segnalazione di reclamo che sarà gestita con la massima serietà, attenzione e celerità.

4.18 **Trattamento delle informazioni.** Tutte le informazioni a disposizione dell'Associazione vengono trattate nel rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza e *privacy*: a questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento delle adeguate procedure per la protezione delle informazioni.

Esiste un'organizzazione interna all'Associazione, responsabile del trattamento delle informazioni, che si occupa di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità.

Inoltre, è vietato agli esponenti, ai collaboratori ed ai terzi di:

- esporre fatti non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite.

VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
Gran Sasso D'Italia
ONLUS

5. RAPPORTI CON I TERZI

5.1 **Obblighi di riservatezza.** Dirigenti, volontari, dipendenti e collaboratori sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite o di cui comunque siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività. Essi, pertanto, non possono comunicare ad altri dette informazioni, né consigliare a terzi il compimento di operazioni sulla base delle informazioni medesime.

Le informazioni confidenziali possono essere diffuse nell'ambito delle strutture e degli uffici dell'Associazione solo nei riguardi di coloro che ne abbiano titolo ed abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

Coloro che gestiscono informazioni confidenziali devono usare la massima diligenza per mantenerle riservate, adottando le migliori cautele nel caso si tratti di documenti.

5.2 **Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.** I rapporti tra l'Associazione e le Pubbliche Amministrazioni, italiane ed estere, sono ispirati alla più rigorosa osservanza dei principi di trasparenza e correttezza.

L'Associazione rispetta i ruoli e le funzioni dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio, collabora con essi, senza influenzare in alcun modo l'espletamento dei loro compiti d'ufficio, evitando pressioni indebite o il riconoscimento di qualunque forma di utilità che possano comprometterne l'indipendenza e l'imparzialità.

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente agli Organi dell'Associazione a ciò autorizzati. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione prevista dalle procedure operative che disciplinano i rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni.

L'Associazione attraverso i propri esponenti o rappresentanti non deve promettere od offrire ai pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere delle Pubbliche Amministrazioni o di altre Pubbliche Istituzioni denaro o benefici per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

L'Associazione vieta qualsiasi forma di regalo, di valore che ecceda il limite previsto dal presente Codice, a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio all'Associazione.

Qualsiasi esponente e dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte e/o richieste di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere delle Pubbliche Amministrazioni o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simili fattispecie, deve immediatamente riferire al Presidente se esponente degli Organi o dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

Tutto quanto sopra descritto non deroga in alcun modo a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Atti di cortesia, omaggi e forme di ospitalità verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono essere sempre autorizzati secondo le specifiche procedure dell'Associazione e sono consentiti purché di modico valore.

5.3 **Rapporti con le autorità.** Ogni Destinatario assicura nei rapporti con le Autorità il rispetto della legge e per quanto di propria competenza collabora con le stesse in modo trasparente, veritiero, corretto e leale, nei rispettivi settori di pertinenza.

5.4 **Rapporti con gli interlocutori.** L'Associazione promuove il dialogo e il confronto con gli interlocutori, che si riconoscono nei suoi canoni etici, in modo da comprendere e tenere conto adeguatamente, per quanto possibile, delle loro attese. Ogni Destinatario conforma la propria attività nei confronti degli interlocutori ai principi di trasparenza, responsabilità, indipendenza e professionalità, nel rispetto reciproco.

L'Associazione instaura e mantiene un sistema di relazioni tendenti a creare stabili rapporti basati su reciproche relazioni di fiducia, con le comunità e le istituzioni delle aree in cui opera.

5.5 **Rapporti con altri soggetti esterni.** Agli esponenti ed ai collaboratori esterni, nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, organizzazioni politiche e sindacali, con altri soggetti, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di qualsiasi altra natura, che non siano direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, come previsto dal presente Codice.

I suddetti rapporti dovranno inoltre essere improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza.

I soggetti di cui al comma 1 si astengono inoltre dal ricevere da terzi utilità che, in ragione della natura o dell'entità, possano indurre a tenere comportamenti in contrasto con gli interessi dell'Associazione.

5.6 **Rapporti con i fornitori.** La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo, anche finanziari, sono effettuati sulla base di valutazioni oggettive, avuto riguardo alla competitività, qualità, affidabilità, utilità, prezzo, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa.

Dirigenti, dipendenti e collaboratori non debbono accettare direttamente o indirettamente denaro o altri beni di qualsiasi natura, se non di valore simbolico ascrivibile a normali relazioni di cortesia, da un fornitore, come disposto dal presente Codice.

5.7 **Corretta informativa alla Pubblica Amministrazione.** Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche nazionali o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività dell'Associazione e a rendere nota la posizione su temi rilevanti. A tal fine, l'Associazione si impegna a;

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

Inoltre, è fatto divieto ai Destinatari ed ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Associazione;
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi a finalità diverse da quelle statutarie.

5.8 **Comitato di Gestione, Autorità giudiziarie e tributarie**. L'Associazione dà piena e scrupolosa osservanza alle regole legittimamente emesse dalle competenti Autorità.

L'Associazione non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle competenti Autorità nelle loro legittime funzioni e collabora attivamente nel corso delle eventuali procedure istruttorie evitando di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle eventuali legittime attività di controllo.

VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
Gran Sasso D'Italia
ONLUS

6. ORGANIZZAZIONE INTERNA

6.1 **Separazione organizzativa e contabile**. Il Consiglio Direttivo Generale dell'Associazione definisce ed approva gli assetti organizzativi generali dell'Associazione, in modo che siano assicurati indipendenza di valutazione e attribuzione delle responsabilità in modo chiaro ed appropriato, nonché la separazione di compiti, anche al fine di evitare scambi d'informazioni confidenziali non consentiti.

Il Consiglio Direttivo Generale individua altresì ed approva il modello organizzativo e le procedure più idonee al fine di prevenire la commissione di reati, in particolare nell'operatività con le Pubbliche Amministrazioni.

6.2 **Attività di controllo interno.** L'Associazione, anche tramite il Collegio dei Revisori, assicura che lo svolgimento delle attività di controllo interno avvengano in modo indipendente secondo adeguati *standard* professionali.

6.3 **Formazione e aggiornamento**. L'Associazione cura che chiunque collabori con essa sia idoneo alle funzioni da svolgere e sia professionalmente qualificato.

L'Associazione considera il "capitale umano" una risorsa strategica e ne incentiva la continua valorizzazione attraverso programmi di formazione e di aggiornamento.
Adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ai dipendenti.

7. INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI

7.1 **Controlli.** Il controllo circa il rispetto delle norme del presente Codice è affidato all'Ufficio di Presidenza , che nello svolgimento di tale funzione attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice e/o alle procedure operative interne cui lo stesso si richiama o di altri eventi suscettibili di alterare la valenza e l'efficacia del Codice, è tenuto a segnalarle prontamente all'Ufficio di Presidenza. Ogni segnalazione sarà mantenuta strettamente riservata.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.
Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente sottoposti e discussi con il Collegio dei Revisori.

7.2 **Sanzioni.** A seguito dell'accertamento di violazioni alle suddette norme da parte dei dipendenti potranno essere adottati nei loro confronti i provvedimenti di natura disciplinare previsti dalla contrattazione vigente.

L'Associazione potrà inoltre adottare le ulteriori diverse iniziative che riterrà opportune in relazione alle violazioni, sia nei confronti dei volontari e dei dipendenti tenuti al rispetto delle norme del presente Codice.

7.3 **Comunicazione e Formazione**. Il presente Codice è portato a conoscenza dei Destinatari, che sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti, affinché diventi uno strumento di osservanza e di condivisione.

L'Associazione divulga il Codice attraverso strumenti di comunicazione, quali la trasmissione via e-mail, *brevi manu*, posta, pubblicazione sul proprio sito Internet, affissione in luoghi accessibili della sede Centrale e delle Sezioni , a tutti i volontari dipendenti e ogni altra modalità.

L'ignoranza del Codice Etico non è una scusante per alcuno.

L'Associazione, al fine di garantire la corretta comprensione e applicazione del Codice a tutti i destinatari interni, predispone e realizza momenti di formazione per favorire la conoscenza dei principi e dei canoni etici.

VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
Gran Sasso D'Italia
ONLUS

8. VIOLAZIONI DEL CODICE

8.1 L'inosservanza dei principi e delle regole contenute nel presente Codice comporta l'applicazione di misure sanzionatorie nei limiti e in base a specifiche modalità.

8.2 I destinatari del Codice Etico sono tenuti a segnalare qualsiasi violazione del Codice all'Ufficio di Presidenza, al Consiglio Direttivo Generale e/o ai responsabili delle Sezioni territoriali, che provvedono a inoltrare la segnalazione all'Ufficio di Presidenza.
È garantito il riserbo sull'identità dell'autore della segnalazione, salvo specifici obblighi di legge.
Il soggetto indicato come responsabile della violazione, ove la segnalazione sia ritenuta attendibile, è convocato dall'Ufficio di Presidenza per essere ascoltato e chiarire la sua posizione.
L' Ufficio di Presidenza, all'esito di una propria valutazione, propone al Consiglio Direttivo Generale una conseguenza sanzionatoria in caso di accertata violazione, e, in ogni caso, risponde al soggetto che ha segnalato la violazione.
Provate violazioni del Codice ad opera di soci sono considerate causa di indegnità degli stessi e ne determinano l'esclusione con le modalità previste dagli art. 9 punto b) e art. 24 dello Statuto dell'Associazione, fatte salve eventuali azioni di responsabilità.
Le violazioni del Codice Etico poste in essere da soggetti che non rivestano la qualità di soci quali volontari, professionisti, collaboratori, consulenti e fornitori, previamente accertate con modalità analoghe a quelle utilizzate nei confronti dei soci, determinano la sospensione e/o risoluzione del rapporto e il divieto di avvalersi per il futuro della collaborazione e/o delle prestazioni professionali del soggetto che sia stato accertato responsabile.

8.3 La violazione del Codice da parte di esponenti degli Organi dell'Associazione sarà tenuta presente ai fini della valutazione della sussistenza dei criteri di onorabilità utili per la prosecuzione del mandato e per eventuali conferme o nuove nomine.

8.4 La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Associazione e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse dell'Associazione stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

8.5 La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

10. DISPOSIZIONI FINALI

10.1 Il testo del Codice dovrà essere consegnato a tutti gli attuali dirigenti, dipendenti e collaboratori a cura del Direttore e a tutti coloro che man mano verranno assunti o nominati o entreranno comunque in rapporti con l'Associazione, inserito nel sito *internet* dell'Associazione, nonché affisso nei locali a disposizione del pubblico.

10.2 Il Codice sarà soggetto ad aggiornamenti sulla base delle esperienze che saranno acquisite.

Qualsiasi modifica e/o integrazione al Codice dovrà essere apportata e approvata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.