

CODICE ETICO

SOS VILLAGGI DEI BAMBINI



SOS Villaggi dei Bambini

Via Durazzo 5 - 20134 Milano

T +39 02 55231564

F +39 02 56804567

CF 80017510225

info@sositalia.it - www.sositalia.it

NESSUN BAMBINO NASCE PER CRESCERE DA SOLO

PREMESSA

Il Codice Etico (di seguito anche solo “*Codice*”) definisce, per l’Associazione, le politiche di controllo dei comportamenti individuali ed è utile per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’Organizzazione, perché indica esplicitamente le responsabilità etiche e sociali dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti e fornitori.

Il Codice è altresì il principale strumento d’implementazione dell’etica all’interno dell’Associazione ed è un mezzo che, garantendo la gestione equa ed efficace delle attività e delle relazioni umane, sostiene la reputazione dell’Associazione, in modo da creare fiducia verso l’esterno.

Il Codice si integra con le norme contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e costituisce il presupposto del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In tutti i paesi dove SOS Children’s Villages International opera, crea un’Associazione Nazionale autonoma come un’entità legale separata, con il suo Statuto e Consiglio Direttivo, formato su base volontaria. Le Associazioni sono soci dell’organizzazione ombrello internazionale, ogni membro ha il dovere di adottare i **principi dello statuto internazionale** relativi all’educazione e alla cura dei bambini e di attenersi ai medesimi standard finanziari e amministrativi. Le diverse Associazioni Nazionali sono registrate come Associazione, Trust, Associazione o Organizzazione no-profit. L’Associazione “SOS VILLAGGI DEI BAMBINI” Onlus è stata inserita nell’anagrafe delle Onlus della Direzione Provinciale presso l’Agenzia delle Entrate di Trento ai sensi del D.Lgs.n. 460/1997, a seguito di domanda presentata in data 27 aprile 2011 (prot. n. 41714). Successivamente, per effetto del trasferimento della propria sede legale a Milano, è stata inserita presso l’Anagrafe Unica delle Onlus presso l’Agenzia delle Entrate Direzione Regionale Lombardia - Ufficio Accertamento Milano. L’Associazione ha acquistato la personalità giuridica mediante il riconoscimento determinato dall’iscrizione nel Registro delle Persone Giuridiche istituito presso il Commissariato del Governo per la Provincia di Trento ai sensi del D.P.R. 10 febbraio 2000 n. 361, in data 25 ottobre 2011 al numero d’ordine 82. L’iscrizione è stata successivamente trasferita presso il Registro detenuto dalla Prefettura di Milano, n. d’ordine 1643 pag. 6307 del volume 8°.

SOS Villaggi dei Bambini è socio della Federazione di SOS Children’s Villages International (di seguito “Federazione o SOS CVI”), la quale è composta da 116 Associazioni membri autonomi attivi in 133 paesi e territori. Attraverso i cinque continenti, i membri sono uniti nel perseguire i principi fondamentali promossi dal suo fondatore Hermann Gmeiner nel 1949, ponendo **al centro del suo intervento il bambino**, i suoi

bisogni, i suoi diritti e la sua famiglia, e parte dal principio che ***ogni bambino, per crescere, ha bisogno del calore di una casa e dell'amore di una famiglia.***

L'Associazione Nazionale è membro costituente dell'Unitaria Struttura SOS Villaggi dei Bambini Italia, la quale è composta dall'Associazione, con le sue relative articolazioni territoriali di volontariato e dalle Cooperative sociali che costituiscono i Villaggi SOS in Italia. Nel quadro delle relazioni nazionali ed internazionali che caratterizzano l'ampia attività istituzionale, i componenti dell'Unitaria Struttura riconoscono di essere reciprocamente funzionali al perseguimento delle comuni finalità.

QUADRO DI RIFERIMENTO

Il Codice ha come presupposto l'adempimento alle norme, alle circolari e agli atti di indirizzo in vigore per le Organizzazioni non lucrative di utilità sociale e per le Associazioni civilmente riconosciute, in materia di responsabilità amministrativa, di privacy, di sicurezza sul lavoro, di rendicontazione sociale, di contabilità, di sistema tributario, di raccolta fondi, di comunicazione sociale, di sostegno a distanza.

Il Codice ha come riferimento, oltre al "*Chi Siamo*", lo Statuto e al Regolamento dell'Associazione, la "*Carta d'identità dell'Unitaria Struttura di SOS VB Italia*", lo Statuto della Federazione SOS Children's Villages International per quanto attiene all'identità dell'Associazione, alle politiche programmatiche, agli standard di qualità internazionali. L'Associazione adotta tali riferimenti per svolgere la propria attività in conformità ai principi di SOS Children's Villages International e alla convenzione dell'ONU sui diritti del Bambino (UNCRC) e, in particolare, alle Linee guida sull'accoglienza fuori dalla famiglia di origine dell'UNCRC. Il Codice, unitamente al Codice di Condotta, agli Standard Qualitativi di Buona Gestione e Accountability, alle Linee Guida Antifrode e Anticorruzione, al Sistema di Controllo Interno di Gestione emanati da SOS CVI, Politiche di Partenariato con i Donatori Individuali e Grandi Donatori, Politiche di Gestione e Accantonamento dei Fondi, i cui principi e condotte il presente Codice Etico fa proprio, sono Documenti Istituzionali Ufficiali di SOS Villaggi dei Bambini, in cui vengono descritti i diritti e doveri morali e le responsabilità etico-sociali che tutti i partecipanti all'organizzazione dell'Associazione devono osservare.

ARTICOLAZIONE.

Il Codice si suddivide in otto punti:

- 1) I Destinatari
- 2) I principi Etici Generali;
- 3) I principi Etici e gli Standard di Qualità dell'Associazione
- 4) I Principi di Comportamento
- 5) I Rapporti dell'Associazione con i vari portatori di interesse;
- 6) Il Sistema di Governo e di Controllo Interno;
- 7) Le Sanzioni interne per la violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- 8) Gli strumenti di attuazione.

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice è affidata al Comitato Etico. A esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza del Codice nell'Associazione, del Codice di Condotta, gli Standard Qualitativi di Buona Gestione e Accountability, le Linee Guida Antifrode e Anticorruzione, il Manuale del Sistema di Controllo Interno di Gestione emanate da SOS Children's Villages International, l'implementazione della Politica sulla Gestione dei Fondi e degli Accantonamenti, monitorando l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevendo le segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendendo le indagini e erogando le sanzioni.

La metodologia con cui attuare il Codice prevede:

- 1) Un'analisi della struttura dell'Associazione per l'individuazione dei suoi *obiettivi* e dei gruppi di *stakeholder* di riferimento;
- 2) La discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per le relazioni della Associazione con i vari *stakeholder*, gli standard etici di comportamento;
- 3) La consultazione degli *stakeholder* per la condivisione dei principi etici generali e particolari per ogni gruppo;
- 4) L'adeguamento dell'organizzazione dell'Associazione e delle procedure con riferimento ai principi del Codice. E' particolarmente importante l'attività di formazione etica finalizzata a far conoscere il Codice a tutti i soggetti coinvolti nella vita della Associazione. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento;

1. DESTINATARI

I principi e le disposizioni contenute nel Codice devono essere rispettati da tutti coloro a cui è rivolto, siano essi soggetti interni o esterni. I soggetti cui si applicano le norme del presente Codice sono:

- i membri dell'Assemblea dei Soci;
- i membri del Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- i membri del Collegio dei Revisori;
- i membri del Collegio dei Probiviri;
- i membri dell' Organo di Vigilanza (o Comitato Etico)
- i Presidenti delle Sezioni e Comitati
- i Presidenti dei Villaggi SOS
- gli Amici Benemeriti
- i Volontari
- il Direttore
- il Personale dipendente,



- tutti i soggetti che, a diverso titolo, collaborano con l'Associazione, ivi compresi tutti i professionisti chiamati a svolgere la loro attività per conto e a favore della stessa;
- ogni altro soggetto che instaura con l'Associazione stessa rapporti e relazioni, anche di natura istituzionale, dichiarati di richiamarsi al presente Codice o, comunque, operi per perseguirne gli obiettivi, in tutti i settori ed ambienti in cui l'Associazione opera;
- i donatori e in genere tutti coloro che con i loro contributi sostengono dell'Associazione;
- i beneficiari, diretti o indiretti, dell'attività svolta da SOS Villaggi dei Bambini.

1.1. EFFICACIA DEL CODICE ETICO

Compete in primo luogo al Consiglio Direttivo dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. I membri del Consiglio Direttivo, nel fissare gli obiettivi dell'Associazione si ispireranno ai principi contenuti nel Codice.

1.2. DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO

I dipendenti dell'Associazione, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti attuati dai dipendenti dell'Associazione nello svolgimento dell'attività lavorativa dovranno ispirarsi alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine dell'Associazione. È tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali mancanze.

Ciascun Destinatario, qualora sappia di situazioni che, effettivamente o potenzialmente, possono rappresentare una rilevante violazione del Codice, deve darne tempestiva segnalazione al proprio diretto superiore, al Direttore e all'Organismo di Vigilanza o "Comitato Etico".

2. I PRINCIPI ETICI GENERALI

2.1. ONESTÀ

L'Associazione si astiene dal compimento di atti illegali, illeciti, e comunque non conformi al comune senso di rettitudine dell'onore e della dignità.

2.2. TRASPARENZA

Al fine di garantire una comunicazione puntuale ed efficace nei confronti dei nostri portatori di interesse, l'Associazione si impegna a gestire la propria politica, struttura organizzativa e le attività con sincerità,

onestà e trasparenza, che si fonda sui concetti di veridicità, accuratezza, chiarezza, comprensibilità e completezza dell'informazione nei confronti dei diversi soggetti interessati sia nell'ambito della destinazione delle erogazioni liberali, sia nelle collaborazioni e forniture di servizi.

2.3. CORRETTEZZA

L'Associazione mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti. Ciò implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che siano coinvolti nelle attività dell'Associazione.

2.4. TRASPARENZA FINANZIARIA

Ci impegniamo a usare tutti i fondi e le risorse con rispetto e responsabilità

L'Associazione riconosce la necessità di rendere conto delle attività svolte ai propri portatori di interessi sia sul piano programmatico sia su quello finanziario.

Nel rispetto di tale principio, ogni operazione e transazione deve essere tracciabile e correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Per tutte le azioni realizzate deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

2.5. EGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ

Ogni proposta, decisione, azione è adottata a prescindere da ogni discriminazione di età, sesso, razza, etnia, nazionalità, opinioni politiche e/o credo religioso.

2.6. DILIGENZA ED EFFICIENZA

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività sia realizzata l'economicità della gestione con l'attenzione e accuratezza nell'assolvimento dei propri incarichi e sia assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dei soggetti interessati e secondo gli standard di qualità migliori possibili. Tutti i membri dell'Organizzazione destinatari del Codice siano sempre orientati, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione, adoperandosi per la miglior attenzione e cura dei sostenitori e dei beneficiari.

2.7. RISPETTO DELL'ESSERE UMANO

Il rispetto dell'essere umano è la radice di ogni intervento dell'Associazione.

Esso si declina nel rispetto di ogni caratteristica intima della persona umana e nello specifico in:

- rispetto di ogni nazionalità ed etnia;
- rispetto per ogni credo politico e/o religioso;
- rispetto per ogni tipo di orientamento sessuale;
- astensione dalla violenza verbale e/o fisica;

- rispetto della sofferenza e delle cause che l'hanno generata;
- rispetto della malattia fisica o psichica;
- interiorizzazione del concetto di eguaglianza e, in forma professionale, anche di fratellanza.

2.8. TUTELA DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE, NONCHÉ DELLA REPUTAZIONE E DELL'IMMAGINE DELL'ASSOCIAZIONE

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione nonché la reputazione e l'immagine dell'Associazione costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun prestatore d'opera.

Ogni persona impiegata nell'opera dell'Associazione è tenuta, con la propria condotta e con il proprio comportamento etico, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio, salvaguardando la reputazione e l'immagine della Associazione, sia nei luoghi di lavoro sia al di fuori di essi, nei confronti di ogni persona o istituzione.

2.9. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

I lavoratori e i collaboratori rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'organizzazione, di conseguenza l'Associazione ne tutela e ne promuove la crescita professionale proponendosi di svolgere con continuità attività formativa ed informativa per accrescere il grado di professionalità del personale nei diversi livelli e per migliorare le loro capacità professionali e gestionali.

2.10. SALVAGUARDIA E PROTEZIONE DEI DIRITTI DEI MINORI

SOS Villaggi dei Bambini è impegnato nella creazione e nella conservazione di un ambiente che offra protezione e accoglienza ai bambini, promuovendone i valori e prevenendo lo sfruttamento e l'abuso.

Per SOS Villaggi dei Bambini promozione dei diritti significa migliorare le condizioni quadro generali per i bambini del nostro gruppo di riferimento influenzando i cambiamenti di quelle politiche e pratiche che minano i loro diritti.

L'Associazione svolge la propria attività in piena conformità a quanto stabilito nella convenzione dell'ONU sui diritti del Bambino (UNCRC), in particolare, alle Linee guida sull'accoglienza fuori dalla famiglia di origine dell'UNCRC e in applicazione delle Linee di Condotta per la Protezione dei Bambini emanate dalla Federazione SOS Children's Villages.

2.11. SVILUPPO SOSTENIBILE DELLA COMUNITÀ LOCALE

La forza dell'Organizzazione sta nel suo collegamento con i membri della struttura unitaria di SOS Villaggi dei Bambini Italia, la capacità di costruire relazioni di collaborazione con le istituzioni locali, le strutture associative del mondo del lavoro, le strutture della cooperazione e del terzo settore.

Come membri attivi della società civile, noi avviamo e sosteniamo i movimenti che possono portare al cambiamento sociale sostenibile a beneficio di bambini nel nostro gruppo di riferimento.

L'Associazione è consapevole, in quanto fornitore di servizi sociali sul territorio, dell'incidenza della propria attività sullo sviluppo economico e sociale, sul miglioramento dei diritti di cittadinanza e della qualità della

vita. Per queste ragioni l'Associazione, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna a contribuire a far crescere la partecipazione ed ad operare per uno sviluppo sostenibile del territorio.

2.12. TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA

L'Associazione tutela l'ambiente e garantisce la sicurezza, anche con riferimento alla sicurezza sul luogo di lavoro.

2.13. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La Associazione esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

L'Associazione non ammette molestie sessuali o proposte di relazioni interpersonali private sgradite al destinatario o ai colleghi, in grado di turbare la serenità dell'organizzazione.

2.14. ANTIRICICLAGGIO

I destinatari, in particolare i membri degli organi direttivi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori dell'Associazione, sono tenuti a rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali sia internazionali e le procedure interne in tema di antiriciclaggio.

3. I PRINCIPI ETICI E STANDARD DI QUALITÀ SOS

La missione di SOS Villaggi dei Bambini definisce il quadro generale, la nostra motivazione e l'impegno per un autentico cambiamento sociale che andrà a beneficio dei bambini di tutto il mondo. Questa è la nostra visione, su cui stiamo lavorando, per aiutare i bambini a godere del loro diritto ad avere un'infanzia e a crescere sani, all'interno di una famiglia, nella sicurezza, nell'amore e nel rispetto.

"Noi crediamo che i bambini possano sviluppare il loro massimo potenziale solo se hanno il sostegno e la protezione di un ambiente familiare". Lavoriamo per rendere tutto ciò realtà. Al centro dei programmi di SOS Villaggi dei Bambini c'è il singolo bambino che ha perso la sicurezza di una famiglia. *"Il nostro lavoro è guidato da ciò che è meglio per ogni bambino"*. Ci concentriamo sull'accoglienza, l'istruzione, la salute di ogni bambino, e li incoraggiamo a prendere attivamente parte alle decisioni che coinvolgono le loro vite.

3.1. LE NOSTRE RADICI

Il modello pedagogico SOS creato da Hermann Gmeiner e diffuso oggi in tutto il mondo, poggia su quattro principi:

- ✓ *La Mamma*: ogni bambino ha un adulto che si prende cura di lui.
- ✓ *Fratelli e sorelle*: i legami familiari crescono naturalmente.
- ✓ *La Casa*: ogni famiglia crea la propria casa.
- ✓ *Il Villaggio*: la famiglia SOS è parte di una comunità.



LA NOSTRA VISIONE

Ogni bambino appartiene a una famiglia nella quale cresce con amore, rispetto e sicurezza.

LA NOSTRA MISSIONE

Offriamo una casa accogliente ai bambini che ne hanno bisogno, li aiutiamo a costruirsi un futuro indipendente. Siamo parte delle loro comunità e ne sosteniamo lo sviluppo.

I NOSTRI VALORI

Questi sono i valori sui quali si fonda la nostra Associazione, che guidano le nostre azioni e le nostre decisioni e che ci accompagnano nel raggiungimento della nostra missione:

- ✓ *Coraggio*: agiamo a favore dei bambini.
- ✓ *Impegno*: manteniamo le nostre promesse.
- ✓ *Fiducia*: crediamo gli uni negli altri.
- ✓ *Responsabilità*: siamo partner affidabili.

3.2. I PRINCIPI

3.2.1. UN'IDENTITÀ RADICATA

L'Associazione Nazionale è fortemente radicata nella cultura, nella società e nella legge del proprio paese. I collaboratori nazionali sono responsabili della gestione del programma e delle sue strutture, per la raccolta fondi e delle funzioni amministrative. Questo assicura la comprensione delle problematiche dei bambini e un forte senso di responsabilità.

L'Associazione nazionale è riconosciuta dalla società civile e dal pubblico in quanto membro importante e su cui si può fare affidamento nel mondo dell'assistenza all'infanzia.

3.2.2. AZIONI CENTRATE SULLA MISSIONE

I provvedimenti vengono presi sulla base dei bisogni delle famiglie e dei bambini più vulnerabili.

L'Associazione Nazionale lavora al fine di sviluppare e attuare dei programmi efficaci, di rilievo e innovativi, mirati all'infanzia e/o azioni che sostengano tali programmi in tutto il mondo. Esse sono guidate dal documento di SOS Villaggi dei Bambini "Chi siamo" e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei Bambini.

3.2.3. AUTONOMIA

L'Associazione Nazionale ha l'obiettivo di fornire le competenze dei collaboratori e dei manager a tutti i livelli, assicurando che essi dispongano di adeguate strutture di governo e siano affidabili.

Assicurano stabilità sul lungo termine lavorando nell'indipendenza economica, nel rispetto del potenziale del paese, raccogliendo il sostegno dal governo e da fonti private.

3.2.4. ESPERIENZA INTERNAZIONALE

La nostra vasta esperienza in tutto il mondo è una risorsa di valore da condividere con tutti. I successi in un paese hanno un impatto profondo sulla percezione degli abitanti di un altro. Insieme costruiamo una

presenza forte e rappresentativa a livello internazionale, creando sinergie e opportunità di apprendimento e sviluppo tra nazioni.

3.3. GLI STANDARD DI QUALITÀ SOS

Fornire servizi di qualità migliori nell'interesse dei bambini e dei nostri donatori significa rispondere alla situazione di ogni singolo bambino nel nostro gruppo di riferimento con interventi adeguati e pensati su misura per promuovere la sua crescita.

3.3.1. SOLIDE FONDAMENTA

Delle solide fondamenta forniscono la base per il successo. In quanto membro sostenuto dalla Federazione internazionale, ogni Associazione Nazionale può prendere provvedimenti nel suo paese. Dei soci individuati con cura formano il cuore di ogni Associazione, che è ancorata alla costituzione nazionale, dall'appropriata registrazione legale e dal riconoscimento governativo.

3.3.2. EFFICACE AFFILIAZIONE

I membri della Federazione SOS Children's Villages International beneficiano di un'immagine, di una visione, di una missione e di un know how, positivi e condivisi, senza dimenticarsi dell'advocacy globale e del finanziamento internazionale. Essi lavorano al fine di far rispettare i diritti dei bambini nel loro paese e basano il loro lavoro su degli standard e dei principi riconosciuti e condivisi. Ogni membro porta in vita questi standard, proteggendo e aggiungendo valore al lavoro a livello nazionale e internazionale.

3.3.3. COMPETENZE SVILUPPATE

Ogni Associazione Nazionale sviluppa la capacità di sostenere e gestire effettivamente i suoi programmi e le sue attività. Tale obiettivo si raggiunge investendo nello sviluppo dei collaboratori che hanno responsabilità di rilievo e/o funzioni importanti nelle strutture e nei programmi. La capacità è rafforzata dalla creazione di sistemi e strutture organizzative efficaci, e attraverso la costruzione di una raccolta fondi solida su base locale.

3.3.4. PERFORMANCE MIGLIORATE

Le Associazioni Nazionali producono dei programmi ben gestiti ed efficaci che funzionano nel quadro della missione della Federazione, dei suoi piani strategici, dei principi e degli standard. Per migliorare le proprie performance, esse condividono le buone regole in tema di strutture e programmi e collaborano con le altre Associazioni.

3.3.5. UNA CORRETTA GESTIONE

Il Consiglio Direttivo è a capo dell'Associazione Nazionale e definisce le politiche e le strategie che danno forma alla direzione e allo sviluppo dell'Associazione.

Esso guida il direttore nazionale e assicura una gestione chiara e trasparente delle attività dell'Associazione. Ogni Consiglio Direttivo è formato da rappresentanti del proprio paese, che si impegnano gratuitamente nello sviluppo dell'infanzia e dell'adolescenza.



4. I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Tutti coloro che prestano attività in favore dell'Associazione devono astenersi dal mettere in pratica o dal favorire in qualsiasi modo la messa in pratica di:

- atti di corruzione, inclusa l'induzione, appropriazione indebita;
- favori illegittimi di qualsiasi natura ai colleghi o a collaboratori esterni;
- sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- svolgimento dell'attività professionale sotto l'effetto di sostanze alcoliche e/o stupefacenti;
- comportamenti ingiuriosi, diffamatori, minacciosi o violenti;
- comportamenti integranti forme di costrizione fisica o morale di altre persone, tali da
- impedire l'esercizio della volontà personale, salvo il caso di legittima difesa;
- diffusione di informazioni riservate riguardanti l'attività dell'Associazione.

4.1. CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

L'Associazione opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati dalle Politiche, Standard di Qualità, Linee Guida e Manuali Ufficiali redatti da SOS Villaggi dei Bambini a livello nazionale e internazionale.

L'integrità morale è un dovere costante di coloro che lavorano per l'Associazione e caratterizza i comportamenti dell'intera organizzazione.

I Consiglieri e i dipendenti dell'Associazione, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti. I rapporti con le Autorità di quanti operano per l'Associazione devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, si dovranno richiedere adeguate informazioni ai Responsabili di Area o alla Direzione dell'Associazione.

4.2. MODELLI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Tutte le attività lavorative di quanti operano per l'Associazione devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'Associazione.

I comportamenti e i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse della Associazione all'interno od all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto.

In tale situazione i responsabili devono per primi rappresentare con il loro comportamento un esempio per tutti i lavoratori e i collaboratori dell'Associazione, attenendosi nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice, alle procedure e ai regolamenti interni, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

4.3. TUTELA DEL NOME, DEL LOGO E DELLA REPUTAZIONE DELL'IMMAGINE

Il nome, il logo e l'immagine dell'Organizzazione come pure la reputazione dell'Associazione costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun Volontario, Dipendente e Collaboratore. Pertanto, la condotta anche di un solo Volontario, Dipendente o Collaboratore non conforme alle norme del presente Codice Etico può, di per sé, causare danni rilevanti all'Associazione.

4.4. CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto d'interessi nasce da una situazione nella quale l'interesse privato o personale è suscettibile d'influenzare l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni istituzionali.

A tal fine il consigliere, che in una determinata operazione ha, per conto proprio o di terzi, interesse in conflitto con quello della Associazione, deve darne notizia agli altri Consiglieri e al Collegio dei Revisori, e deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione stessa.

L'interesse anche solo potenziale privato o personale del consigliere o dipendente può comprendere ogni vantaggio in favore di se stesso o di terzi a lui connessi. Si avrà pertanto conflitto di interessi quando un consigliere o un dipendente, a causa di una particolare relazione formale con un fornitore, un ente terzo o un'istituzione tra quelli con cui l'Associazione si relaziona o comunque quando, a causa di un interesse di altra natura con soggetti suddetti, si trovi in una situazione di conflitto concreto, tale cioè da pregiudicare la sua autonomia di giudizio nell'esercizio delle sue funzioni di consigliere o dipendente.

Una prudenza particolare è raccomandata al consigliere o dipendente in caso di omaggi e regali provenienti da rappresentanti di fornitori, enti e istituzioni, se correlati alla sua attività di consigliere.

Quale regola generale l'interessato è invitato a scoraggiare il dono personale che non sia di modico valore al fine di rendere inequivocabile la propria posizione nel suo ruolo e nell'Associazione. In ogni caso al consigliere spetta l'onere di informare il Consiglio Direttivo, in caso di dipendente deve informare tempestivamente il Responsabile dell'Area o la Direzione circa l'accettazione di omaggi e regali.

Chi abbia notizia di una potenziale situazione di conflitto d'interessi è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio Direttivo. In caso di evidente conflitto d'interessi, sentito il consigliere, il Consiglio Direttivo può deliberare l'eventuale sospensione fino a che la situazione di conflitto non sia risolta, oppure, in alternativa e in caso di grave conflitto, può deliberarne l'esclusione dalla carica di consigliere o licenziamento del dipendente.

4.5. ABUSO DELLA PROPRIA POSIZIONE

A nessuno dei soggetti interessati dal presente Codice Etico è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, il proprio ruolo per assumere posizione di privilegio sia all'interno che all'esterno dell'Associazione.

In particolare devono essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore; prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni; respingere

indebite pressioni; non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio; non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri.

4.6. PROTEZIONE DEL PATRIMONIO ASSOCIATIVO

Ciascuno dei destinatari è direttamente responsabile della protezione e conservazione dei beni fisici e immateriali e delle risorse dell'Associazione, essi possono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività professionale. E' responsabilità di ciascuno proteggere i beni che gli sono stati affidati da furto, danneggiamento o uso improprio degli stessi. E' vietato utilizzare i sistemi informativi in modo tale da interferire con la produttività propria o di altri o per accedere a siti Internet aventi contenuto pedopornografico. E' vietato, senza autorizzazione, o senza giustificato motivo, esportare o riprodurre in copia informazioni concernenti l'attività di SOS Villaggi dei Bambini. Tali usi sono da considerarsi appropriazione illegittima dei beni dell'Associazione.

5. RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSI

5.1. IL PERSONALE DIPENDENTE E I COLLABORATORI

L'Associazione attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria professionalità, siano essi dipendenti o collaboratori, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'Associazione, perché è proprio attraverso le risorse umane che l'Associazione è in grado di fornire, sviluppare, migliorare, garantire i propri servizi e dunque creare valore. Nella gestione delle risorse umane la Associazione rispetta i principi stabiliti dagli Standard di Qualità, dalle Linee Guida e Manuali emanati dalla Federazione; si attiene a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile in materia di Diritto del Lavoro.

L'Associazione si impegna a garantire condizioni e ambienti di lavoro sicuri, salubri e soddisfacenti, in cui i dipendenti siano trattati in modo equo e con rispetto.

Viene favorito un clima di lavoro positivo, che valorizzi sia le individualità che i rapporti interpersonali e che possa favorire la nascita del senso d'appartenenza e la condivisione degli obiettivi associativi.

Viene ricercata, in un'ottica di flessibilità nella gestione delle risorse umane, la massima conciliabilità tra gli obiettivi e le esigenze dell'Associazione e le necessità personali e familiari dei dipendenti. L'Associazione ritiene che il dialogo con i propri dipendenti sia alla base di relazioni che generano fiducia. Promuove pertanto il ruolo strategico della comunicazione interna per consentire alle persone di partecipare al meglio e più consapevolmente alla vita dell'Associazione.

Tale comunicazione è improntata a criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza.

Non è tollerata alcuna forma di discriminazione e vessazione.

Vi è il divieto assoluto del compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione della violazione del modello organizzativo e delle regole in esso contenuti (art.6 comma 2 bis lett.c. D.lgs. 231/2001)

L'associazione assicura ogni più opportuna forma di protezione e tutela nei confronti del segnalante azionando la risposta sanzionatoria adeguata nei confronti di chi viola tali obblighi, nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (art.6 comma 2 bis lett d. D.lgs. 231/2001).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni circa la violazione del modello organizzativo potrà anche essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art.6 comma 2 ter. D.lgs. 231/2001).

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da considerarsi nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell' articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere dell'associazione, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa art.6 comma 2 quater. D.lgs. 231/2001)

L'Associazione si impegna a rispettare le differenze di genere nella nomina dei livelli direttivi promuovendo le pari opportunità.

L'Associazione richiede ai propri collaboratori di conoscere i principi e i valori a cui la linea associativa si ispira ed a praticarli nella propria quotidiana attività.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi dell'Associazione e assicurare che questi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori a cui l'Organizzazione si ispira, la politica associativa è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche di cui sopra.

L'Associazione opera affinché il personale assunto corrisponda ai profili effettivamente necessari alle esigenze organizzative, evitando favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo di qualsiasi natura ed agevolazioni di ogni sorta; ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, così come ogni forma di favoritismo, sono vietati nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni e nel licenziamento.

L'assunzione di un proprio familiare, parente o convivente o amico deve avvenire conformemente alle norme previste ed applicate in materia di selezione ed assunzione del personale.

L'assunzione del personale avviene in conformità a regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

L'Associazione favorisce la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa attraverso:

- il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando condizioni di disagio;
- la prevenzione di abusi e discriminazioni in base alla razza, all'orientamento sessuale, al credo religioso, alla lingua, all'appartenenza politica o sindacale e all'handicap;

- la formazione e l'aggiornamento delle risorse in base alla posizione;
- la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe in modo da permettere a ciascuna risorsa di essere in grado di adottare in modo adeguato le decisioni di sua competenza nell'interesse della
- Associazione;
- l'esercizio prudente, obiettivo ed equilibrato da parte dei responsabili di ciascuna attività
- specifica od unità organizzativa anche in relazione ai poteri connessi alla delega ricevuta;
- la chiarezza, la precisione e la veridicità della comunicazione interna sulle politiche e sulle strategie associative;
- l'uso corretto e riservato dei dati personali;
- la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di sicurezza e della tutela della salute di chiunque li utilizzi.

Ciascun dipendente deve contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo. Con i colleghi, deve assumere comportamenti improntati ai principi di civile convivenza, di piena collaborazione; si devono, inoltre, evitare situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti con l'Associazione.

Nei rapporti con gli utenti, i sostenitori, i fornitori e terzi in genere, non sono ammesse offerte di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale tendente a ottenere indebiti vantaggi reali o apparenti di qualsiasi natura (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, ecc.). In ogni caso gli atti di cortesia commerciale sono consentiti, purché di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del Destinatario.

Chi riceva omaggi, oltre i limiti delle normali relazioni di cortesia e non di modico valore, dovrà rifiutare e informare immediatamente il Responsabile di Area, il Direttore e/o l'Organismo di Vigilanza.

Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Associazione.

In particolare ogni destinatario deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni dell'Associazione, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
- evitare utilizzi impropri dei beni dell'Associazione che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Associazione.

L'Associazione non ammette le molestie sessuali, intendendo come tali: la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali; le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario.

L'Associazione richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro da parte di chi pubblicamente bestemmia, con invettive o parole oltraggiose, contro la Divinità, o prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Ogni eventuale situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere subito comunicata al superiore gerarchico.

5.2. I DONATORI

“Operiamo con partner che aggiungono valore alla nostra Associazione. Cerchiamo il sostegno di donatori che credono nel nostro modo di agire, che abbiano un'immagine e un comportamento che non sia in contrasto con l'interesse dei bambini e con il nostro marchio. Quando negoziamo un accordo, consideriamo con attenzione l'impatto sulla nostra immagine e il valore delle relazioni pubbliche e del contributo finanziario”.

L'Associazione, nel rispetto delle normative, regolamenti vigenti e delle Linee Guida emanate dalla Federazione Internazionale, garantisce la massima trasparenza e correttezza nei confronti del donatore riguardo al proprio comportamento e adotta principi di trasparenza e correttezza nella gestione delle donazioni, liberalità e contributi.

Al donatore è riconosciuto il diritto di conoscere le modalità di utilizzo delle risorse donate o comunque assegnate all'Associazione, anche riguardo ad eventuali vincoli o oneri apposti alla liberalità o erogazioni vincolate.

Nei casi in cui i contributi, le donazioni, o le erogazioni liberali siano vincolate è vietato utilizzarli per progetti diversi da quelli per i quali si sono ricevuti, senza che sia comunicato al sostenitore.

Nei casi in cui il sostenitore non destini la sua erogazione liberale a specifici progetti, questa è da intendersi come supporto alle Attività Istituzionali di SOS Villaggi dei Bambini.

L'Associazione si impegna a comunicare i risultati ottenuti grazie alle donazioni, liberalità e contributi ricevuti mantenendo, se richiesto, il rispetto dell'anonimato del donatore.

Le risorse ricevute devono essere utilizzate secondo criteri di efficacia, pertinenza ed efficienza della propria azione.

L'Associazione tutela la privacy dei sostenitori, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali (generici e, soprattutto, sensibili), fatti salvi gli obblighi di legge.

5.3. I BENEFICIARI

Il rapporto corretto e trasparente con i propri beneficiari rappresenta un aspetto rilevante dell'attività dell'Associazione.

SOS Villaggi dei Bambini si impegna altresì a non discriminare i propri beneficiari, instaurando con essi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione. Nell'adempimento della prestazione lavorativa, il dipendente assicura la parità di trattamento tra i beneficiari.

L'organizzazione si impegna a garantire il raggiungimento dei migliori standard possibili di qualità e sicurezza, anche attraverso un sistema di gestione della qualità.

Nel rispetto dell'orario di lavoro il dipendente dedica una giusta quantità di tempo ed energie allo svolgimento dei propri compiti, impegnandosi a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei beneficiari, assumendosi la responsabilità connessa.

L'Associazione tutela la privacy dei beneficiari, diretti o indiretti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali (generici e, soprattutto, sensibili), fatti salvi gli obblighi di legge.

5.4. I FORNITORI

Le procedure di acquisto sono tese alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'Associazione, alla concessione di pari opportunità per i fornitori, alla lealtà ed imparzialità nella scelta.

Nelle sue politiche di acquisto, l'Associazione ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo.

In modo particolare gli incaricati dell'Associazione per le procedure di acquisto devono:

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando, nella scelta della rosa dei candidati, criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare ad ogni gara una concorrenza sufficiente.

Per l'Associazione sono requisiti di riferimento:

- disponibilità di mezzi finanziari e tecnologici, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know-how*, ecc.;
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche della Associazione lo prevedano, di sistemi di qualità adeguati;
- l'obiettivo deve tuttavia essere completato dall'instaurare (e mantenere) relazioni con fornitori omologati, che assicurino l'utilizzo di processi produttivi / modalità operative compatibili con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori, dell'ambiente.

In quest'ottica i fornitori si asterranno, ad esempio, dall'utilizzare lavoro minorile e da discriminazioni, dal compiere abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, rispetteranno la normativa ambientale, adottando politiche di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive e in generale di limitazione dell'impatto.

L'Associazione favorisce una consapevole stabilità di rapporti e di *partnership*, ma ugualmente revisiona periodicamente il proprio albo fornitori allo scopo di aggiornarlo, razionalizzarlo e verificarne

l'economicità/efficienza. Non deve essere quindi preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per tutte le forniture, anche per i contratti d'opera e di consulenza, devono essere adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il fornitore contraente.

Gli incaricati degli acquisti non devono accettare alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono eventualmente ammesse liberalità esclusivamente a favore dell'Associazione.

5.5. I CONSULENTI

Anche nelle scelte di affidamento degli incarichi a consulenti esterni, l'Associazione ha l'obiettivo di incaricare professionisti di indubbio valore morale, che assicurino il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori, dell'ambiente e condividano gli obiettivi dell'Associazione.

L'Associazione dovrà attenersi ai principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità, dovendo essere disponibile a ricercare soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i consulenti esterni, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione.

5.6. LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, l'Associazione intrattiene rapporti con la Amministrazioni dello Stato, Autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico.

In modo particolare, i rapporti con le Autorità di vigilanza, data la specifica rilevanza delle stesse per le attività dell'Associazione e per il mercato in cui opera, devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

L'Associazione proibisce di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità a pubblici ufficiali o ad incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri, sia al fine di agire in un dato modo, sia al fine di omettere il compimento di determinati atti della loro funzione o del loro incarico.

A tal proposito l'Associazione adotta le opportune cautele e le misure idonee a prevenire simili comportamenti da parte di chi agisce in nome e/o per conto dell'Associazione, e/o azioni che possano configurarsi come corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Non sono, in alcun caso, consentiti reciproci omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti dell'Associazione e verso la Pubblica Amministrazione, a meno che non siano di modico o scarsissimo

valore, e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come funzionali ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti in modo improprio.

Contributi e finanziamenti a fini sia politici sia socio-assistenziali in favore dell'Associazione devono rientrare nei limiti consentiti dalla legge ed essere previamente autorizzati dal Consiglio Direttivo dell'Associazione stessa.

5.7. LE ORGANIZZAZIONI ESTERNE

Il dialogo con le istituzioni pubbliche o private che rappresentino gli interessi collettivi delle diverse realtà locali deve essere improntato al più rigoroso rispetto dei principi del Codice Etico, garantendo la prevenzione ed il contrasto dei reati propri di tale ambito. L'Associazione assicura il rispetto delle esigenze del territorio in cui opera.

L'Associazione assicura alle Associazioni e comunità locali una partecipazione leale, professionale e rispettosa delle leggi nei momenti di collaborazione e interazione, fornendo a tal fine informazioni trasparenti e complete.

Nei rapporti con Associazioni portatrici di interessi nessun consigliere, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi dell'Associazione.

L'Associazione non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

L'Associazione si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri amministratori, dipendenti o collaboratori. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro o utilizzare beni o attrezzature a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento dell'Associazione.

6. GOVERNANCE E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

6.1. GOVERNO DELL'ASSOCIAZIONE

Il sistema di governo e di gestione adottato dall'Associazione è rispettoso della normativa e regolamenti vigenti, dallo Statuto e Regolamento ed è conforme ai Principi, Standard Qualitativi, Linee Guida e Manuali emanati dalla Federazione SOS Children's Villages International. Esso è disciplinato per assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso l'equilibrio dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo. Il sistema è orientato a garantire una conduzione dell'organizzazione responsabile e trasparente nei confronti delle istituzioni, nella prospettiva del perseguimento delle finalità sociali definite d'intesa con gli organismi promotori. I membri degli organi dell'Associazione devono

improntare la propria attività ai principi di correttezza e integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle attività da loro svolte.

A loro è altresì richiesto:

- un comportamento ispirato ai principi dell'autonomia, d'indipendenza e rispetto delle linee di indirizzo che l'Associazione fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato;
- la partecipazione assidua e informata all'attività dell'Associazione; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni sensibili e specifiche sul know how associativo;
- il rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'organizzazione.

L'Associazione adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe

6.2. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

E' responsabilità degli organi di governo associativi sviluppare, attuare e mantenere un adeguato sistema di controllo interno che dà la ragionevole certezza che non si verifichino frodi, errori ed irregolarità.

Tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate dai Destinatari riconducibili nell'ambito associativo dovranno essere verificabili. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza e affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili. Ciascun Destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell'informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore ovvero a uno degli Organi di Riferimento previsti dal punto 7 (Comitato Etico).

L'Associazione è dotata di un sistema di controllo interno adeguato ai vari settori in cui opera ed ha uniformato a questo sistema tutte le aree e unità, allo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Ciascun Destinatario è responsabile, per la parte che gli compete, del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del Codice Etico e a ogni norma o procedura dell'Associazione.

7. L'ORGANO DI VIGILANZA: COMITATO ETICO

SOS Villaggi dei Bambini è convinta che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in suo nome e per conto suo, in modo tale che i medesimi assumano, nello svolgimento dei propri incarichi, un comportamento corretto e lineare, tale da prevenire il compimento di reati.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "O.d.V."), denominato anche "*Comitato Etico*", è un organo dell'Associazione dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e controllo, la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza operativa.

La composizione, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono descritti in modo più dettagliato nel documento a esso dedicato.

Riguardo al Codice Etico, l'O.d.V. esprime pareri vincolanti sulle problematiche di natura etica legate alle decisioni associative, attende alla revisione periodica del Codice Etico, ne cura l'applicazione, definisce e approva il piano di comunicazione e formazione e di controllo del rispetto del Codice.

Il Comitato Etico agisce in modo da garantire chi ha effettuato le segnalazioni contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa ingenerare il pur minimo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

L'Associazione assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

8. TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengano a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità e immagine.

Lo svolgimento delle attività dell'Associazione comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche e/o verbali riguardanti tutte le attività dell'Associazione stessa.

Queste informazioni, acquisite o elaborate dai Destinatari nell'esercizio delle proprie incombenze o mansioni, appartengono all'Associazione e possono essere utilizzate, comunicate o divulgate unicamente nel pieno rispetto, per quanto concerne i dipendenti, degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché in conformità alle procedure applicabili, con riferimento particolare alle Regole di comportamento dei dipendenti che operano in settori di particolare delicatezza.

La gestione delle informazioni e dei documenti non di pubblico dominio oppure delle informazioni e documenti è effettuata secondo le procedure applicabili nel rispetto delle norme di legge.

I destinatari sono tenuti a rispettare la riservatezza di persone, Enti o Istituzioni di cui l'Associazione detiene informazioni protette e a non rivelare dati o informazioni riservate riferibili alla partecipazione a Organi statutari.

L'attività di raccolta fondi deve essere svolta nel pieno rispetto della legge sulla privacy al fine di tutelare tutti i dati e le informazioni sensibili riguardanti i donatori.

In questo senso, a tutti i destinatari del presente Codice Etico è espressamente richiesto di:

- tutelare i donatori nel pieno rispetto delle normative in materia di trattamento dei dati personali;
- non diffondere a soggetti terzi informazioni sensibili riguardanti i donatori;
- archiviare esclusivamente i dati valutati pertinenti;
- proteggere le informazioni dei sostenitori.

Le informazioni riservate di cui i dipendenti e/o i membri degli Organi dell'Associazione dovessero venire a conoscenza, nello svolgimento delle attività di loro competenza (liste donatori, informazioni personali riguardanti i donatori, etc.), non dovranno essere divulgate all'esterno, né essere utilizzate per raggiungere posizioni di privilegio, ottenere benefici o per altri scopi personali.

9. SANZIONI

L'inosservanza alle norme del presente Codice da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del Destinatario interessato, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.

Il rispetto delle norme del Codice Etico da parte dei dipendenti, e il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, sono richiesti anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte di componenti del Consiglio Direttivo possono comportare l'adozione da parte dello stesso Consiglio Direttivo di misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Per le violazioni del Codice Etico sono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi incarichi e/o nei contratti collettivi applicabili, commisurati alla gravità della violazione e alle relative circostanze oggettive e soggettive.

Le violazioni commesse da consulenti, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

10. EFFICACIA E MODIFICHE

A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.

Ogni aggiornamento, modifica e revisione al presente Codice Etico devono essere approvati dal Consiglio Direttivo dell'Associazione.