

Allegato A

**del Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo**

ASSOCIAZIONE VIDAS

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

Sommario

Presentazione di Associazione VIDAS	3
CAPO I – Principi Generali	4
Art. 1 - Natura del Codice.....	4
Art. 2 - Destinatari ed obbligatorietà	5
Art. 3 - Vigenza del Codice	6
Art. 4 - Interpretazione del Codice.....	6
Art. 5 - Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni	6
CAPO II - PRINCIPI VALORIALI.....	7
I PRINCIPI DI VIDAS.....	7
Art. 6 - Politica generale sulle pari opportunità di impiego	8
Art. 7 - Sanzioni previste per la violazione della politica delle pari opportunità di impiego di Vidas.....	8
Art. 8 – Etica dell’Associazione	8
CAPO III - CRITERI COMPORTAMENTALI	9
Art. 9 – Corporate Governance	9
Art. 10 – Risorse umane e politica del personale	10
Art. 11 - Riservatezza	12
Art. 12 - Etica di Vidas e Conflitti di interesse.....	12
Art. 13 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
Art. 14 – Relazioni esterne	14
Art. 15 – Tutela della privacy	15
Art. 16 – Gestione contabile e finanziaria.....	15
Art. 17 – Prevenzione dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01.....	16
CAPO IV - NORME DI CHIUSURA	18
Art. 18 - Rinvio.....	18
Art. 19 – Disciplina di attuazione	18

Presentazione di Associazione VIDAS

L'ASSOCIAZIONE VIDAS (in seguito anche: Associazione o Ente) è un'associazione di volontariato non profit, apartitica e aconfessionale, fondata a Milano nel 1982. Offre assistenza socio-sanitaria completa e gratuita ai malati terminali a domicilio e nell'*hospice* Casa VIDAS, dove vengono erogati servizi di degenza e *day hospice*. Il presente Codice Etico e Comportamentale (in seguito Codice o Codice Etico) dichiara i principi di valore condivisi, nonché esprime gli impegni, le responsabilità etiche e comportamentali cui devono attenersi i professionisti socio-sanitari, i volontari e tutti i collaboratori a diverso titolo (di seguito indicati come destinatari) nel rispetto dei valori e dei principi etici enunciati e delle Leggi e dei Regolamenti vigenti.

VIDAS riconosce che il rispetto delle leggi e delle normative applicabili e l'osservanza dei principi etici costituiscono al contempo un obbligo e una fase critica per il conseguimento della *Mission* dell'Associazione e possono accrescere la reputazione e la soddisfazione di chi alla stessa si rivolge.

Il presente Codice si propone di fornire una guida sugli standard minimi di comportamento di chi operi in nome di VIDAS. Non si prefigge di sostituire o superare le leggi e le normative nazionali o europee o gli altri codici professionali o commerciali che la possono riguardare.

Costituisce un elemento catalizzatore della condizione morale e testimonia lo sforzo di dare corpo alla dimensione etica affinché sia riconosciuta dalla collettività.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche MOC e Modello) adottato da VIDAS.

MISSION

I principi ispiratori dell'Associazione VIDAS sin dal 1982 – anno della sua fondazione – sono la riflessione e la testimonianza di alcuni valori fondamentali dell'uomo: il pensare e l'agire disinteressato, il rigore, l'altruismo, la disponibilità all'ascolto e alla condivisione, la difesa dei diritti primari e della libertà dell'individuo. Sugli orientamenti di questo progetto etico è cresciuta l'opera dell'Associazione VIDAS: una realtà senza fine di lucro di cui fanno parte volontari e professionisti, che si occupa di malati in fase terminale mediante un approccio globale alla persona e al suo nucleo familiare – in ambito sia domiciliare sia residenziale – e che si impegna a diffondere la cultura dei diritti dei malati, della solidarietà e dell'assistenza fino alla fine della vita.

L'Associazione VIDAS mette il malato nel suo contesto socio-familiare al centro del suo operare e si propone di tutelarlo e accompagnarlo nell'aggravarsi della sua malattia, di sostenerlo con interventi coordinati e integrati tra professionisti e volontari, impegnandosi per contenere il dolore e stemperare la paura, l'angoscia e la solitudine, intrecciando una relazione d'aiuto paritetica con lui e la sua famiglia, poiché considera primariamente il nucleo paziente/famiglia una risorsa fondamentale e da valorizzare.

L'Associazione VIDAS si rivolge a tutti per garantire assistenza e cura, secondo i dettami delle cure palliative ed in linea con quanto definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e condiviso a livello internazionale: le cure palliative rappresentano un approccio che migliora la qualità della vita dei malati e delle loro famiglie che si trovano ad affrontare le problematiche associate a malattie inguaribili, attraverso la prevenzione e il sollievo della sofferenza per mezzo di un'identificazione precoce e di un ottimale trattamento del dolore e delle altre problematiche di natura fisica, psicosociale e spirituale. Le cure palliative forniscono il sollievo dal dolore e da altri gravi sintomi, sono garanti della vita e considerano la morte un processo naturale che non intendono affrettare né ritardare. Le cure palliative integrano gli aspetti psicologici e spirituali della cura dei pazienti e offrono un sistema di supporto per aiutare i malati a vivere nel modo più attivo possibile fino alla morte. Offrono anche un sistema di sostegno per aiutare le famiglie ad affrontare la malattia del proprio caro e, in seguito, il lutto. Utilizzando un approccio multidisciplinare ed interdisciplinare in équipe, le cure palliative rispondono ai bisogni dei malati e delle famiglie, offrendo, qualora necessario, un intervento di supporto nella

fase di elaborazione del lutto. Migliorano la qualità della vita e possono influire positivamente sul decorso della malattia.

L'Associazione VIDAS in continuità e coerentemente con le sue origini considera il volontariato esperienza fondamentale del proprio operato, nelle sue diverse forme e possibilità di intervento: nell'assistenza ai malati, nel supporto alla iniziative culturali e promozionali, nella partecipazione alla vita istituzionale. Ne riconosce l'intrinseca capacità di valorizzare gli aspetti relazionali, rafforzando così il patrimonio sociale della comunità civile.

La gratuità dell'assistenza per il malato e la sua famiglia nasce dalla volontà di operare secondo il principio che il diritto alle cure deve esistere per tutti. L'Associazione VIDAS, per svolgere e sviluppare la propria attività, ricerca fondi che siano espressione del sostegno della collettività nelle sue varie realtà ed istituzioni: enti pubblici, enti privati, aziende, fondazioni, banche e privati cittadini. I donatori sostengono VIDAS per consentirle il perseguimento della sua missione, avendo diritto ad un'informazione esaurente e trasparente sulle attività dell'Associazione e a prendere visione del suo rendiconto annuale.

Ad integrazione della raccolta fondi, possono essere stipulati accordi con Enti purché in essi siano rispettati i principi del presente codice e sia salvaguardata la qualità dei servizi offerti dall'Associazione.

L'intervento culturale di VIDAS mediante l'apertura e la disponibilità al confronto sia verso la propria base sociale che verso le altre realtà associative ed istituzionali, si propone di:

- aprire, stimolare e promuovere il dibattito culturale sui temi del dolore, della morte e della solidarietà e su altri grandi temi esistenziali;
- contribuire nelle sedi deputate allo sviluppo di un modello di assistenza socio-sanitaria integrata;
- mettere a disposizione, in altre realtà italiane e straniere, il proprio modello di assistenza.

CAPO I – Principi Generali

Art. 1 - Natura del Codice

Il Codice è un documento ufficiale dell'Associazione, approvato dal Consiglio Direttivo, che raccoglie i principi sintetizzati nella presentazione e le regole comportamentali in cui VIDAS si rispecchia e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto associativo: ha come scopo precipuo quello di dichiarare i valori e le regole di condotta a cui VIDAS intende fare costante riferimento.

Oltre a dare applicazione al sistema previsto dal MOC, elaborato ed adottato ex D. Lgs. 231/01, il Codice esprime la *policy* interna ed è finalizzato alla prevenzione ed al contrasto, non solo di illeciti disciplinari, ma anche della commissione - diretta o indiretta - delle fattispecie criminose presupposte dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, compiute o tentate nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente da parte di soggetti operanti in posizione, tanto apicale, quanto subordinata.

Il presente Codice, dunque, attribuisce e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali di seguito descritti, anche in un'ottica di prevenzione dei reati.

Sono state considerate in questa sede le procedure ritenute maggiormente necessarie al momento della redazione del Codice Etico; ciò non toglie che da parte di VIDAS il processo di revisione di politiche e procedure interne continuerà, tenendo conto delle esigenze di volta in volta contingenti.

La violazione dei principi fissati dal Codice compromette il rapporto di fiducia tra l'Associazione ed il trasgressore e viene perseguita con fermezza, tempestività ed incisivamente attraverso procedimenti disciplinari adeguati e sanzioni proporzionate, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato, ovvero un'azione giudiziaria correlata di qualsiasi altra natura.

VIDAS si impegna, pertanto, a rispettare le leggi e i regolamenti.

L'eticità dei comportamenti non ha come paradigma solo la loro stretta osservanza, essa va oltre, e riposa nella volontà di adottare, nelle diverse situazioni, i più elevati standard di comportamento.

Correttezza e trasparenza devono dunque contraddistinguere l'agire di VIDAS, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

In particolare, quando si instaurano rapporti con la Pubblica Amministrazione, è riconosciuto opportuno adottare più specifiche cautele, come illustrato successivamente. A tal fine, procedure interne trasparenti ed obiettive, rappresentano un fattore di tutela anche sotto il profilo di cui al D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

VIDAS ritiene che ciascun dipendente sia un individuo e che non esista una politica generale che possa, o che debba, decretare una soluzione univoca per ogni circostanza.

Perciò di tanto in tanto si verificano situazioni o problemi che, è convinzione dell'Associazione, richiedono o meritano un trattamento speciale anche se una politica nota indica una regola generale differente.

Poiché le politiche e le procedure contenute nel presente Codice riassumono quelli che sono i benefici, le linee di condotta e le responsabilità reciproche, VIDAS invita ad esaminarle con attenzione. Per eventuali informazioni più dettagliate riguardo a determinati temi, è possibile contattare l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

Il Codice rientra nelle politiche e procedure adottate da VIDAS.

Art. 2 - Destinatari ed obbligatorietà

Il presente Codice è rivolto:

- a) ai Soci;
- b) agli Organi Statutari costituiti, nonché a qualsiasi soggetto che eserciti, anche di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali o di controllo all'interno dell'Associazione;
- c) al personale dell'Associazione, compresi lavoratori parasubordinati, collaboratori coordinati continuativi, volontari ecc.;
- d) ai consulenti nonché ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, e a chiunque svolga attività in nome e per conto dell'Associazione ovvero sotto il controllo di essa;
- e) ai terzi che entrano in rapporto con l'Associazione.

I suddetti destinatari del codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del codice rappresentano un requisito essenziale per l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali VIDAS si impegna a diffondere ogni connessa informativa in un contesto di assoluta trasparenza.

I soggetti rientranti nelle categorie sub a), b) e c) in caso di violazione delle disposizioni precettive del Codice sono passibili di sanzioni disciplinari, stante il carattere cogente del Codice ai sensi e per gli effetti degli artt. 2014 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2015 (obbligo di fedeltà) del c.c.

Il sistema disciplinare dell'Associazione prevede espressamente la risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di condotte di rilevante gravità, fatta salva la richiesta di risarcimento danni conformemente allo Statuto dei Lavoratori ed ai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

Con riguardo alle categorie di cui alle lettere d) ed e), la violazione può configurare clausola risolutiva espressa del rapporto per inadempimento imputabile.

Art. 3 - Vigenza del Codice

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Per acquisire forza vincolante, il Codice viene condiviso all'interno dell'Associazione mediante diffusione di copie ai Soci, agli Organi Statutari ed al personale; un esemplare, inoltre, viene affisso sulla bacheca in area comune. Il Codice viene anche esternalizzato mediante informativa specifica inviata a fornitori e consulenti - con espressa richiesta di adesione ai principi enunciati - nonché mediante segnalazione sul materiale illustrativo dell'Associazione e/o pubblicazione nel sito www.vidas.it.

Copie ulteriori del presente Codice sono, comunque, disponibili presso le sedi di Associazione VIDAS, custodite dal Consiglio Direttivo e dalla Direzione Socio Sanitaria.

Resta salva la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, previa approvazione del Consiglio Direttivo e parere dell'Organismo di Vigilanza istituito, con cadenza periodica, o in qualsiasi momento se ne rappresenti la necessità.

Delle eventuali variazioni viene data immediata comunicazione ed informativa ai destinatari di cui all'art. 2.

Art. 4 - Interpretazione del Codice

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti delle procedure interne ed il Codice sono da intendersi favorevolmente risolti a favore di quest'ultimo.

Il Consiglio Direttivo e l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo più oltre meglio descritto nelle sue funzioni, curano la definizione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi ed applicativi del codice.

Art. 5 - Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni

La funzione di vigilanza sul rispetto ed il funzionamento del Codice e del MOC è attribuita all'Organismo di Vigilanza (di seguito: OdV) di cui *infra* art. 17.

L'OdV rileva attraverso ogni fonte di conoscenza, eventuali violazioni del Codice e le segnala all'organo competente che le contesta formalmente ai trasgressori, irrogando loro le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato, in funzione della tipologia del trasgressore, e secondo una dosimetria della sanzione commisurata alla gravità del fatto e previo il necessario coordinamento con gli organi sociali e le organizzazioni sindacali.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, la sanzione degli illeciti regolamentari è comminata nel rispetto degli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari) e 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) del c.c., dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori n. 300/1970, nonché della normativa vigente al momento della commissione del fatto in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro applicabile al caso concreto.

Nei rapporti negoziali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto può essere risolto per inadempimento, imputabile ed importante, ai sensi degli artt. 1453 (Risolubilità del contratto per inadempimento) e 1455 (Importanza dell'inadempimento) del c.c.

Nei casi di rapporto organico, la rilevata e contestata violazione da parte di un membro degli organi di gestione e/o controllo è valutata in funzione della sua gravità e può comportare la revoca per giusta causa dell'incarico, deliberata dal Consiglio Direttivo.

Nel caso che il trasgressore sia un socio, l'OdV valuta, in coordinamento con gli organi sociali competenti, la gravità della violazione commessa ai fini dell'irrogazione della sanzione.

CAPO II - PRINCIPI VALORIALI

I PRINCIPI DI VIDAS

I principi fondamentali che ispirano le decisioni di tipo assistenziale, gestionale e organizzativo dell'Associazione VIDAS, a cui tutti i Destinatari devono riferirsi nell'espletare la propria attività, coerentemente al proprio ruolo e alle proprie competenze, sono finalizzati alla realizzazione della migliore assistenza e cura possibile per il paziente inguaribile e terminale.

Tali principi si esplicano solo attraverso l'ascolto partecipato da parte di tutti i Destinatari.

UGUAGLIANZA

L'erogazione dei diversi servizi VIDAS è uguale per tutti, senza alcuna distinzione di età, genere, razza, lingua, censo, religione, opinioni politiche, provenienza geografica negli ambiti territoriali coperti dai servizi stessi.

EQUITÀ

I Destinatari hanno l'obbligo di ispirare i propri comportamenti nei confronti degli assistiti a criteri di competenza, disponibilità, equità e giustizia.

CONTINUITÀ

L'erogazione dell'assistenza deve essere continua, regolare e senza interruzioni, salvo i casi in cui vi sia un'obiettiva giustificazione.

DIRITTO DI SCELTA

Nell'ambito delle possibilità offerte dall'attuale normativa, l'Associazione VIDAS deve operare salvaguardando la libertà di scelta della persona e del cittadino.

RISERVATEZZA

L'Associazione VIDAS impone ai Destinatari di non sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di altri Destinatari e garantisce il rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela dei dati personali e sensibili. I Destinatari devono mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.

RISPETTO

I Destinatari si impegnano ad improntare il proprio comportamento ed il proprio operato nel rispetto delle opinioni e dell'agire degli altri Operatori dell'Associazione VIDAS, qualunque ruolo essi ricoprano, e con essi si impegnano ad un confronto franco, rispettoso e costruttivo al fine di migliorare il clima di lavoro e ottimizzare l'assistenza erogata.

SICUREZZA

Ogni intervento viene compiuto secondo i criteri di sicurezza necessari per la tutela del paziente, dell'operatore e dei Destinatari in generale.

EFFICIENZA, EFFICACIA ED APPROPRIATEZZA

Tutti i servizi erogati dall'Associazione VIDAS devono garantire efficienza, efficacia e appropriatezza.

TRASPARENZA

Il presente Codice Etico Comportamentale impegna i Destinatari a non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con l'Associazione VIDAS medesima, tanto da assumere comportamenti capaci di determinare un vantaggio indebitamente acquisito. I Destinatari si impegnano a prevenire situazioni di conflitto d'interesse con l'Associazione VIDAS, siano esse di natura economica, legati al coniuge, ai parenti entro il quarto grado o ai soggetti conviventi che rientrano nelle attività o nelle decisioni di propria competenza.

L'Associazione VIDAS vieta ai Destinatari di accettare compensi e/o omaggi e/o trattamenti di favore di valore più che simbolico da parte del malato o dei suoi familiari.

PARTECIPAZIONE

La partecipazione degli utenti è garantita sia da un'esauritiva e comprensibile informazione che dalla possibilità di esprimere segnalazioni e suggerimenti direttamente ai Destinatari oltre che all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

Art. 6 - Politica generale sulle pari opportunità di impiego

VIDAS si impegna a garantire pari opportunità di impiego. Tutte le decisioni, le politiche e le procedure lavorative sono conformi alle leggi anti-discriminatorie. VIDAS non praticherà né tollererà azioni illegali di discriminazione (inclusa qualsiasi forma illecita di molestia) per motivi di sesso, età, razza, colore, fede, credo religioso, gusti od orientamenti sessuali, stato civile, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, *status* militare, *handicap* o disabilità o di appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta.

Tale linea politica si rivolge a tutti i dirigenti, volontari, dipendenti e candidati dell'Associazione.

Tutti questi individui sono, contemporaneamente, tutelati da e vincolati a questo Codice.

Art. 7 - Sanzioni previste per la violazione della politica delle pari opportunità di impiego di Vidas

Qualsiasi dirigente, volontario, dipendente o non dipendente che, dopo opportune indagini, sia stato giudicato colpevole di discriminazione, molestia o ritorsione nei confronti di un'altra persona, verrà sottoposto ad adeguate sanzioni disciplinari e/o correttive. Anche se la condotta del soggetto da un punto di vista legale non costituisce discriminazione, molestia o ritorsione, qualsiasi dirigente, volontario, dipendente o non dipendente che adotti un comportamento inadeguato e incompatibile con questa Politica verrà sottoposto a sanzioni disciplinari.

Art. 8 – Etica dell'Associazione

VIDAS vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine e del rapporto di fiducia instaurato con i Pazienti, la Comunità e con i soggetti terzi in genere.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'Associazione possono indurre e/o giustificare un comportamento disonesto.

L'Associazione, ottemperando al principio di trasparenza, si impegna a divulgare un'informazione corretta, chiara, veritiera e completa a favore dei terzi.

In un'ottica di sinergia ed efficienza dei processi interni, Vidas si conforma al modello gerarchico secondo il quale ogni singolo componente, sulla base del proprio posizionamento nell'organigramma, valutato con criteri prevalentemente meritocratici, è competente e responsabile delle proprie azioni e omissioni.

I soggetti che rivestono funzioni di gestione, rappresentanza e controllo, nei diversi *settings* di attività, esercitano la supervisione e il coordinamento del personale sottoposto e/o coordinato, del cui agire rispondono a termini di legge.

I soggetti operanti all'interno dell'Associazione, ovvero quelli ai quali essa affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza; l'Ente ne cura costantemente la formazione, l'aggiornamento e la crescita nel ruolo.

L'Associazione promuove tra il proprio personale, anche attraverso l'organizzazione di eventi a ciò finalizzati, lo spirito associativo di appartenenza e il reciproco rispetto. Previene e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o abuso sia nell'ambito dei rapporti interni che in quelli esterni.

L'Associazione assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose in ambienti sicuri, igienici e salubri e adotta ogni iniziativa e intervento volti a impedire il verificarsi di infortuni, curando costantemente l'aggiornamento e la manutenzione di tutti i relativi presidi, impegnandosi a rispettare e a far rispettare le disposizioni vigenti pertinenti la sicurezza. Elabora e comunica a tal fine le corrispondenti linee guida di attuazione; promuove, infine la partecipazione di tutto il personale al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salvaguardia della salute nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi. In tale ottica, in linea con le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, richiede ai propri collaboratori e ai terzi di evitare di sottoporre gli altri al disagio provocato dal fumo passivo all'interno dei luoghi di lavoro dell'Associazione.

L'Associazione attende all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali, nonché all'osservanza delle raccomandazioni e comunicazioni del Garante della Privacy.

Ciascun collaboratore è tenuto a non utilizzare né pubblicizzare informazioni e dati riservati se non nei limiti previsti dalla legge e in funzione dell'esercizio delle proprie competenze.

VIDAS si impegna a garantire la maggiore attenzione possibile nei confronti dei suoi pazienti, sia attuali che potenziali, attende alle richieste e alle aspettative dell'utenza con l'intento di fornire, nel proprio settore di attività, servizi sempre più competitivi e contraddistinti da elevati standard qualitativi, di massima professionalità e flessibilità.

VIDAS contribuisce alla diffusione ed alla sensibilizzazione sulle tematiche di tutela dell'ambiente e gestisce la propria attività in maniera eco-compatibile, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente, perseguendo l'eccellenza e ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia.

CAPO III - CRITERI COMPORTAMENTALI

Art. 9 – Corporate Governance

VIDAS considera elemento fondamentale della propria organizzazione un adeguato ed effettivo ambiente di controllo, inteso quale complesso di strumenti, processi ed organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni caratteristiche in un'ottica di esercizio dell'attività efficiente ed etico.

§ a) I Soci

I Soci sono i primi destinatari del Codice, che si impegnano a rispettare promuovendone la condivisione e conoscenza.

VIDAS vigila affinché non si pongano in contrasto con gli interessi dell'Associazione perseguendone propri o di terzi, ovvero adottando comportamenti parziali e, comunque, operando in contrasto con l'attività assistenziale.

§ b) Il Consiglio Direttivo

VIDAS coinvolge tutti i Soci nell'adozione delle decisioni di competenza, garantendo gli interessi della minoranza ed assicurando un'informazione tempestiva ed esauriente, nonché trasparenza ed accessibilità a dati ed informazioni pertinenti. Il Consiglio Direttivo, consapevole del proprio ruolo e responsabilità e della funzione di *leadership* nei confronti di quanti operano nell'Associazione, svolge le proprie funzioni con professionalità, autonomia ed indipendenza.

I Dirigenti e coloro che ne svolgono le funzioni anche in forma delegata non devono impedire od ostacolare l'attività di controllo da parte dei preposti. Chiunque, nell'ambito delle proprie competenze, deve essere partecipe ed agevolare il funzionamento del sistema di controllo interno, sensibilizzando in tal senso il personale.

Il Consiglio Direttivo ha l'onere di astenersi da qualsiasi attività collaterale che possa ledere gli interessi dell'Associazione, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per L'Associazione medesima. In tal caso, grava a loro carico l'onere di informazione tempestiva all'OdV.

Il Consiglio Direttivo ha l'impegno di far rispettare sia i valori enunciati nel presente Codice, promuovendone condivisione e diffusione anche nei confronti di terzi, sia le prescrizioni di cui al MOC adottato da VIDAS con finalità penal-preventiva.

Art. 10 – Risorse umane e politica del personale

VIDAS dedica significativa attenzione al reclutamento del personale, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei Lavoratori ed il Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro applicabile.

§ a) Recruiting e rapporto del personale con l'Associazione

Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e, in sua assenza il Direttore Generale o altra persona da questi delegata, ha il compito di verificare la rispondenza del profilo dei candidati alle esigenze interne, nel rispetto dei principi fissati dal legislatore e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente a categorie protette.

L'assunzione postula la regolare sottoscrizione tra l'Associazione ed il candidato, del contratto di lavoro applicabile, che dovrà indicare tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato.

All'atto dell'assunzione e durante il primo periodo di inserimento, ogni collaboratore riceve accurata formazione e informazione in ordine alle proprie mansioni, ai presidi di sicurezza ed igiene sul lavoro, alla tutela dell'ambiente e ai principi valoriali e alle norme di comportamento previste dal Codice e dal MOC.

I rapporti di lavoro sono informati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia; VIDAS contrasta e sanziona ogni forma di favoritismo o discriminazione e favorisce l'inserimento di giovani sui quali investire per assicurare la crescita e lo sviluppo dell'attività di assistenza.

La gestione del rapporto e la scelta del tipo di contratto si basano su un'attenta valutazione del profilo del soggetto, tenendo in considerazione le richieste ed esigenze di quest'ultimo ed adottando modelli contrattuali flessibili tra quelli offerti dalla normativa vigente.

Il potere gerarchico viene esercitato con obiettività ed equilibrio nel pieno rispetto dei diritti del personale: del pari, il personale presta la più ampia collaborazione nell'osservanza delle disposizioni impartite dai soggetti in posizione apicale, svolgendo le mansioni affidate con la massima diligenza e perizia in ossequio all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) del c.c.

§ b) Standard di lavoro

Accettando di lavorare per VIDAS, i dipendenti ed i volontari si assumono di fronte all'Associazione stessa e ai colleghi l'impegno di rispettare determinate regole di comportamento e di condotta.

Lo scopo di tali regole non è quello di limitare i diritti dei dipendenti, ma di far loro comprendere il tipo di condotta richiesto.

Le aspettative di VIDAS nei confronti dei dipendenti sono le seguenti:

- comportarsi e gestire tutte le attività di assistenza in modo etico e onesto;
- fare fronte alle proprie responsabilità sul lavoro e agli obiettivi dell'Associazione con entusiasmo, professionalità e sicurezza;
- promuovere la cordialità gestendo tutti i rapporti con dipendenti, pazienti, fornitori, volontari e famiglie in uno spirito di cortesia, cooperazione e solidarietà;
- agire con tutti i dipendenti, i pazienti, i fornitori, i volontari e i familiari senza badare a differenze di sesso, età, razza, colore, fede, credo religioso, gusti od orientamenti sessuali, stato civile, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, *handicap* o disabilità o appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta;
- presentarsi sul posto di lavoro fisicamente e mentalmente in forma per svolgere le proprie mansioni (ad es. non sotto l'effetto di alcool o stupefacenti);
- presentarsi sul posto di lavoro con puntualità e regolarità, riducendo al minimo le assenze, i ritardi e le uscite in anticipo;
- avvisare con debito anticipo in caso di inevitabile assenza o ritardo conformemente alla politica stabilita;
- espletare le proprie responsabilità lavorative fino in fondo e con efficacia;
- rimanere attivamente impegnati nello svolgimento delle proprie mansioni nel corso di tutta la giornata lavorativa;
- espletare le proprie responsabilità lavorative con prudenza e attenzione, nel pieno rispetto di tutte le norme sulla salute e la sicurezza;
- preservare la riservatezza delle informazioni acquisite nel corso dell'attività lavorativa, generalmente non di dominio pubblico;
- evitare di adottare una condotta che possa dare origine ad un effettivo o potenziale conflitto di interessi;
- tutelare la proprietà dell'Associazione al fine di evitare danni, perdite, abusi o furti;
- denunciare incidenti, infortuni (propri o dei colleghi), incendi, furti o altri episodi inconsueti subito dopo che si sono verificati, o non appena scoperti;
- osservare tutte le politiche, regole e procedure dell'Associazione, nonché le specifiche istruzioni del proprio superiore;
- astenersi dall'utilizzare proprietà, servizi o materiali dell'Associazione per scopi personali;

- assicurarsi che il proprio aspetto, modo di parlare e atteggiamento siano in linea con elevati standard di professionalità e decoro.

Art. 11 - Riservatezza

Talvolta, nell'espletamento delle rispettive funzioni, i destinatari del presente Codice potrebbero arrivare a ricoprire il ruolo di persona di fiducia e ricevere o contribuire alla creazione di informazioni confidenziali e/o riservate riguardanti l'attività svolta da VIDAS.

Non è consentito utilizzare o divulgare tali informazioni confidenziali e/o riservate durante il periodo di impiego presso l'Associazione o dopo il termine dello stesso rapporto di lavoro, eccetto in caso di necessità nel corso dell'espletamento delle mansioni lavorative per conto di VIDAS e nella tutela degli interessi dell'Ente.

L'utilizzo o la divulgazione di informazioni confidenziali e/o riservate che violino la presente Politica determinerà l'applicazione di adeguate sanzioni disciplinari. In particolare, tutte le chiamate o richieste d'informazioni ricevute, riguardanti le attività dell'Associazione, devono essere riportate esclusivamente al responsabile di processo che gestisce l'attività/affare in questione.

In caso di dubbio, è necessario rivolgersi ad un proprio superiore.

Questa politica non sostituisce in alcun modo nessuno degli accordi, sottoscritti prima e/o dopo l'assunzione, riguardanti la riservatezza.

Art. 12 - Etica di Vidas e Conflitti di interesse

Un principio basilare di condotta etica richiede che ciascun professionista (dipendente e collaboratore) e volontario di VIDAS appoggi in maniera positiva, sia sul posto di lavoro che fuori, le attività commerciali e di marketing dell'Associazione.

In particolare, e solo a titolo di esempio, durante il periodo di impiego o collaborazione presso VIDAS i dipendenti, i collaboratori ed i volontari non devono mai, né direttamente né indirettamente:

- esigere regali, denaro, servizi o qualunque cosa di valore da uno qualunque dei soggetti che entrino in contatto con l'Associazione;
- accettare regali, denaro, servizi o qualunque cosa di valore da uno qualunque dei soggetti che entrino in contatto con l'Associazione;
- dedicarsi ad un impiego esterno di qualunque tipo, una consulenza indipendente o un'attività di volontariato che possa interferire o entrare in conflitto con le mansioni e responsabilità nei confronti di VIDAS, indipendentemente dalla sua natura.
- utilizzare il nome dell'Associazione per qualsiasi attività esterna, inclusa conduzione di affari con enti esterni senza l'approvazione di un dirigente dell'Ente.

Per comprendere se un determinato impiego o attività esterna può dare origine ad un conflitto di interesse reale o al contrario soltanto apparente e/o interferire con le responsabilità nei confronti di VIDAS, il professionista e volontario è invitato a contattare il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane/Direzione Socio Sanitaria e verificare la situazione insieme a questi. Così facendo, il dipendente, oltre a tutelare VIDAS, tutela anche se stesso. Nei casi più complessi e delicati, il Responsabile Risorse Umane, a sua volta, potrà contattare la Direzione Generale.

Tutti i professionisti e volontari hanno l'obbligo di denunciare qualsiasi violazione, reale o sospetta che sia, delle politiche e procedure dell'Associazione o delle leggi e dei regolamenti nazionali e locali vigenti. I dipendenti ed i volontari sono incoraggiati a denunciare tali violazioni reali o sospette ai propri superiori.

VIDAS si impegna ad esaminare in maniera obiettiva tutte le denunce ricevute, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, e a prendere i necessari provvedimenti.

Tutti i professionisti e volontari sono tenuti a dichiarare di aver preso visione e di essere consapevoli che l'Associazione applicherà tolleranza zero in caso di violazioni di questa Politica e degli obblighi che essa implica.

Art. 13 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'impegno di VIDAS è interamente rivolto al raggiungimento dei più elevati standard di integrità. Ciò significa offrire assistenza in maniera etica e in conformità a tutte le leggi e i regolamenti vigenti.

I dipendenti, i lavoratori parasubordinati, i collaboratori coordinati continuativi, i volontari e, in generale, coloro che sono assimilabili al personale dell'Associazione devono comprendere che qualunque attività illecita potrebbe danneggiare la reputazione di VIDAS e provocare conseguenze negative gravi sia per la stessa che per le singole persone coinvolte.

Inoltre, tutti i professionisti e volontari dovrebbero evitare qualsiasi pratica che possa anche solo far sospettare un'azione illecita. Lo scopo di questa politica è quello di affermare gli standard di condotta richiesti. VIDAS sottolinea che tale impegno fondamentale, di offrire assistenza in maniera etica e in conformità a tutte le leggi e ai regolamenti vigenti, assume un'importanza particolare in relazione ai rapporti che coinvolgono la Pubblica Amministrazione.

VIDAS si impegna ad una condotta etica e conforme alla legge, come descritto qui di seguito.

VIDAS e i suoi dipendenti e volontari sono tenuti a conformarsi alle politiche e alle procedure interne, nonché alle leggi e ai regolamenti statali e locali vigenti.

Tale obbligo include anche i seguenti punti:

- è fatto divieto a tutti i professionisti e volontari di dare, offrire o promettere valori di qualsiasi genere a funzionari statali o regionali al fine di influenzare o di ricompensare un atto ufficiale;
- è fatto divieto a tutti i professionisti e volontari di dare od offrire valori di qualsiasi genere a funzionari statali o regionali con l'intento di ottenere un trattamento di favore;
- al fine di evitare anche solo il sospetto di un'azione illecita, la politica dell'Associazione proibisce a tutti i professionisti e volontari di accettare per uso o consumo personale oggetti di valore di qualunque tipo da qualunque persona entri in contatto, a qualsiasi titolo, con l'Associazione.

VIDAS non tollererà violazioni delle politiche e procedure interne, né delle leggi e dei regolamenti statali e locali vigenti.

Qualsiasi infrazione di questa Politica sull'Etica e la Conformità nei rapporti con Pubblici Ufficiali sarà passibile di sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche alla cessazione del contratto di impiego, e potrebbe avere conseguenze di carattere penale e/o civile per le persone coinvolte.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di denunciare qualsiasi tipo di violazione, reale o sospetta che sia, delle politiche e procedure dell'Associazione o delle leggi e dei regolamenti statali e locali vigenti. I dipendenti ed i volontari sono incoraggiati a denunciare tali violazioni reali o sospette ai propri superiori.

VIDAS si impegna ad esaminare in maniera obiettiva tutte le denunce ricevute, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, e a prendere i dovuti provvedimenti. Tutti i professionisti e volontari sono tenuti a dichiarare di aver preso visione e di essere consapevoli del fatto che l'Associazione applicherà tolleranza zero in caso di violazioni di questo Codice e degli obblighi che esso implica.

L'Associazione assicura, altresì, la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le *Public Authorities*, quali il Garante della Privacy o qualsiasi diverso esponente della Pubblica Amministrazione, statale o regionale,

in occasione di ispezioni e verifiche; assicura, inoltre, qualora siano dovute o richieste, una completa informazione, prestazione di dati e documentazioni nel rispetto dei principi di trasparenza e correttezza e delle funzioni istituzionali delle Autorità Garanti.

L'OdV cura che i rapporti con le autorità siano rispettosi dei principi e valori enunciati, individua e segnala le eventuali violazioni e responsabilità dei trasgressori al Consiglio Direttivo.

L'Associazione previene e contrasta ogni condotta, attiva od omissiva, che si concretizzi in artifici e raggiri, posta in essere, con qualsiasi mezzo, ad opera di un suo componente, e rivolta ad ottenere ingiustificatamente finanziamenti, sovvenzioni o provvidenze erogate da soggetti pubblici nazionali e/o comunitari, ovvero per distrarne l'utilizzo vincolato.

Nell'ambito delle attività sociali volte all'ottenimento di licenze, permessi, concessioni amministrative e simili, i componenti dell'Associazione improntano il loro operato alla massima diligenza, correttezza ed attenzione.

VIDAS collabora attivamente, qualora si renda necessario, con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari.

Art. 14 – Relazioni esterne

L'Associazione si propone di accrescere il grado di efficienza e soddisfazione dei propri servizi, sensibilizzandosi alle esigenze dei propri assistiti e delle loro famiglie, anche potenziali, e fornendo un'esauriente informazione preventiva, nonché un'esauriente informazione alternativa.

Tali rapporti sono gestiti secondo criteri di collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza, al fine di costruire rapporti solidi e duraturi, caratterizzati dal reciproco rispetto.

La scelta dei fornitori si basa su un'attenta valutazione di ordine tecnico ed economico in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti, dell'offerta, della convenienza economica, della idoneità tecnica e professionale, della competenza ed affidabilità.

La condivisione del Codice rappresenta presupposto indefettibile per l'instaurazione ed il mantenimento dei rapporti di fornitura. I prodotti e/o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze, motivate ed illustrate per iscritto dai rispettivi responsabili competenti ad assumere gli impegni di spesa, nei limiti del *budget* disponibile.

Nella vigenza dei rapporti continuativi di somministrazione di beni e servizi, così come con ogni potenziale fornitore, VIDAS intrattiene rapporti imperniati sui principi di buona fede e trasparenza e del rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

Al termine di ogni rapporto e, comunque, prima di addivenire al saldo delle forniture ricevute, l'Associazione verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dalla controparte e si conforma alle prescrizioni della disciplina tributaria.

I rapporti con consulenti esterni, collaboratori ed eventuali *outsourcers* si fondano sui medesimi principi e criteri selettivi.

VIDAS, a tutela della propria immagine ed a tutela delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non operano nel rispetto delle normative vigenti o che rifiutino di adeguarsi alle proprie procedure ovvero ai principi e valori espressi dal Codice.

L'osservanza di tali disposizioni è affidata all'OdV, che segnala all'organo amministrativo eventuali violazioni accertate; ai componenti dell'Associazione è fatto obbligo di riportare all'OdV i fatti che possano costituire inottemperanza delle prescrizioni di questo articolo.

VIDAS impronta i rapporti con i propri *partners* commerciali e le differenti Associazioni operanti nel medesimo settore alla puntuale osservanza delle leggi, dei principi ispiratori della leale collaborazione nell'interesse primario del paziente, contrastando ogni forma di accordo o comportamento illecito o collusivo.

I rapporti con i *mass media* sono gestiti per conto di VIDAS dal Consiglio Direttivo e segnatamente dall'Ufficio Stampa, ovvero da soggetto cui sia stata attribuita, anche *pro tempore*, la funzione di addetto stampa o di portavoce, al fine di garantire sicurezza, coerenza, completezza, omogeneità ed univocità dell'informazione.

Art. 15 – Tutela della privacy

VIDAS si è conformata alle prescrizioni della legge di riferimento nr. 675/1996 e successive integrazioni e modificazioni avente ad oggetto il trattamento dei dati personali ed opera nel rispetto delle disposizioni in materia, come raccolte nel c.d. Testo Unico (d.lgs. 196/2003).

VIDAS opera nel rispetto del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori o pazienti e fornisce loro un'informativa completa ed aggiornata sul trattamento dei dati - sia ordinari che sensibili - acquisiti o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso dell'attività e richiede il rilascio del consenso informato ogni qualvolta ciò si rendesse necessario.

Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non possono essere comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini, sia all'interno, sia all'esterno dell'Associazione: quest'ultima ha provveduto alla nomina di preposti interni, nonché di incaricati al trattamento dei dati che sono responsabili dell'ottemperanza della disciplina di settore.

Ai soggetti operanti nell'Associazione, sia in posizione apicale, sia subordinata, è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico, ovvero di intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi installati per procurare direttamente e/o indirettamente vantaggi o utilità all'attività svolta.

VIDAS garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali viene effettuato con le idonee misure minime di sicurezza in modalità conforme alla normativa vigente, presso la propria sede e sempre ad opera di personale autorizzato.

VIDAS si confronta costantemente con l'Autorità Garante per l'aggiornamento continuo delle proprie misure di sicurezza.

Art. 16 – Gestione contabile e finanziaria

L'Associazione fornisce una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni effettuate in conformità al codice civile, ai principi contabili e nel rispetto delle norme fiscali vigenti, in modo da assicurare trasparenza e tempestività di verifica. VIDAS previene altresì la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano costituiti fondi extra bilancio, segreti, non registrati o giacenti in conti personali, ovvero emesse o registrate fatture per operazioni in tutto o in parte inesistenti.

In conformità alla legge vigente è fatto espresso divieto agli amministratori di rappresentare nei bilanci e nelle comunicazioni dirette a soci e/o terzi, fatti materiali non corrispondenti al vero, ovvero di omettere

informazioni dovute circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di VIDAS, in modo da indurre in errore i Destinatari, cagionare un danno patrimoniale all'Associazione ovvero adottare comportamenti fraudatori della normativa fiscale vigente.

A tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, le singole operazioni contabili e la loro successiva supervisione e revisione, sono svolte da soggetti diversi le cui competenze sono chiaramente individuate all'interno dell'Associazione, evitando che possano essere loro attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi.

È vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate ai soci o attribuite ad organi di controllo intra ed extra sociali.

È fatto espresso divieto a chiunque di usare senza autorizzazione i fondi dell'Associazione e di costituire, detenere e gestire fondi anche esteri non risultanti dalla contabilità ufficiale.

Eventuali violazioni dei precetti del presente articolo devono essere tempestivamente segnalate, da chiunque ne abbia conoscenza, all'OdV e al Consiglio Direttivo.

Le procedure interne e il MOC ex D.Lgs. 231/2001 regolamentano lo svolgimento delle operazioni e transazioni economiche da cui devono potersi rilevare, in relazione alle risorse finanziarie utilizzate o da utilizzarsi, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e la verificabilità.

Il sistema coordinato dei controlli interni contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce indispensabile strumento di supporto dell'attività.

I soggetti che dispongono di poteri di erogazione di risorse economiche e di incasso per conto dell'Associazione devono essere diversi dagli addetti ai controlli.

Le comunicazioni sociali devono essere chiare, veritiere, corrette, trasparenti ed esaustive; esse devono informarsi ai principi, criteri e formalità previsti dal codice civile, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, nonché di leggi speciali e regolamenti applicabili.

Il bilancio, di esercizio o infrannuale, i prospetti informativi, le relazioni o comunicazioni sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria previste dalla legge e le scritture contabili di VIDAS sono documenti redatti secondo i principi di trasparenza e correttezza.

Il personale è sensibilizzato al fine di prevenire operazioni che possano sostanziare, anche a titolo di concorso, fenomeni di riciclaggio.

Art. 17 – Prevenzione dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante da fatto illecito commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale o subordinata.

Gli artt. 6 e 7 del citato D.Lgs. conferiscono, tuttavia, la possibilità per la persona giuridica di essere esonerata da responsabilità nel caso in cui essa abbia spontaneamente adottato ed efficacemente implementato un Modello di gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati considerati dalla legge, affidando all'Organismo di Vigilanza il potere di controllo per un'efficace azione penal-preventiva.

Al fine di individuare, graduare e delimitare il rischio di commissione dei reati presupposto, VIDAS ha effettuato un censimento ed elaborazione dei rischi connessi al proprio ambito di attività ed alle relative funzioni con

riguardo alla potenziale verifica dei delitti suddetti e ha provveduto a dotarsi del Modello di cui al secondo comma.

Il Modello viene aggiornato a cura dell'OdV in occasione di integrazioni legislative del D. Lgs. 231/2001, ovvero al rilevato insorgere di nuove aree di rischio interne all'Associazione.

Il presente Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello adottato da VIDAS, sinergicamente al quale, individua gli standard comportamentali cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni valutate e censite come a rischio-reato.

I soggetti operanti in tali aree, funzioni e/o direzioni devono essere rispettosi delle procedure comportamentali previste, pena l'irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

L'OdV è il soggetto deputato alle attività di controllo nonché di aggiornamento ed adattamento del Modello; esso è autonomo e indipendente, distinto dalla dirigenza e dalla gestione dell'Associazione, ma inerente all'attività svolta in virtù del coordinamento con gli organi amministrativi e di controllo e svolge le sue funzioni con continuità di azione.

L'OdV è composto da soggetto/i dotato/i dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie di interesse.

In sede di nomina dell'OdV, il Consiglio Direttivo ne determina la composizione e configurazione, stabilisce la durata della carica, la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo dell'incarico, il *budget* di dotazione, il compenso.

Entro tali limiti e sulla scorta dei poteri attribuiti dal Modello, l'OdV dispone delle proprie risorse strutturali ed economico/finanziarie, ha potere di autodeterminazione riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento e nell'espletamento del proprio mandato può avvalersi, se necessario, di consulenti esterni.

L'OdV, nell'esercizio delle proprie competenze provvede a:

- interpretare, applicare e controllare il rispetto del Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento, aggiornamento e ottimizzazione del MOC e del Codice Etico;
- svolgere attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con gli altri organi;
- rilevare e segnalare agli organi deputati gli eventuali trasgressori, attivando la procedura disciplinare.

Per tali attività, l'OdV redige con cadenza periodica e riporta all'attenzione del Consiglio Direttivo una relazione sullo stato di avanzamento del processo di attuazione tanto del Codice, quanto del MOC, illustrando gli interventi eventualmente necessari e strumentali a migliorare la funzionalità ed efficacia del sistema di prevenzione.

Nell'adempimento delle sue funzioni, l'OdV si relaziona costantemente con gli organi statutari di gestione e controllo, nonché con i responsabili delle singole direzioni interne i quali sono tenuti a fornire un costante flusso informativo e a coordinarsi con esso, nonché a rendere disponibile la documentazione necessaria all'esecuzione dei controlli.

L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, se necessario, si confronta con organismi esterni quali autorità di vigilanza o branche della P.A.

CAPO IV - NORME DI CHIUSURA

Art. 18 - Rinvio

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello Statuto Sociale, del Codice Civile, del Codice Penale e delle leggi speciali con riferimento alle fattispecie delittuose configurabili riguardo all'attività svolta, nonché con lo Statuto dei lavoratori ed i Contratti Collettivi Nazionali di Categoria, così come ad ogni altra legge o regolamento vigente.

Nell'aspetto comportamentale, il Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello adottato dall'Associazione.

Il Codice recepisce automaticamente ogni norma presente e futura definente il catalogo dei reati presupposto alla configurazione della responsabilità amministrativa dell'Associazione, nonché finalizzata alla prevenzione e repressione dei reati contro l'ordinamento economico e costituisce un presidio irrinunciabile per l'Associazione e l'attività assistenziale svolta.

Art. 19 – Disciplina di attuazione

L'OdV (*Organismo di Vigilanza*) è l'Organo al quale viene delegata dal Consiglio Direttivo la responsabilità di gestire tutti gli aspetti legati alla divulgazione ed applicazione del Codice Etico e del Modello. Tale Organo è costituito da tre membri, si avvale della collaborazione dei componenti del Consiglio Direttivo e dei soggetti da esso delegati, per le attività istruttorie connesse alle procedure operative e per la segnalazione ed il trattamento delle violazioni che è suo compito definire.

Tali procedure, nel consentire un'adeguata salvaguardia della riservatezza devono disciplinare la materia in modo da assicurare una generale correttezza del processo, al fine di evitare segnalazioni di scarso rilievo, non supportate da fatti o del tutto infondate, onde adottare determinazioni solo con riferimento a violazioni significative; a tal fine l'OdV analizza e verifica le segnalazioni di potenziali violazioni del Codice e del Modello ricevute attraverso modalità definite (es. fax, posta elettronica ecc.).

L'OdV è, comunque, titolato a raccogliere direttamente qualsiasi elemento indicativo di violazioni del Codice e del Modello.

L'OdV costituisce un punto di riferimento per l'interpretazione del Codice e del Modello, si avvale di strutture, anche esterne, per la periodica verifica ed aggiornamento dei medesimi, assicurando, inoltre, efficaci processi di comunicazione, formazione e coinvolgimento, coordinando le iniziative per la loro divulgazione e comprensione.

Il Consiglio Direttivo, coadiuvato dai soggetti da esso eventualmente delegati, ha la responsabilità di predisporre ed attuare, sulla base delle indicazioni dell'OdV, appropriati piani di comunicazione interna e di formazione sui principi etici a cui si è conformata VIDAS; analoghi piani vengono predisposti per rendere noto all'esterno il sistema adottato e le modalità di segnalazione di eventuali violazioni.

Il *management* ha una responsabilità primaria in relazione al Codice Etico ed al Modello; a tal fine deve fornire un comportamento in linea con i principi enunciati e condivisi per costituire un esempio per i propri collaboratori, che devono essere indirizzati in modo da percepire l'osservanza dei valori ad essi sottesi come parte essenziale della prestazione di lavoro.

La Dirigenza stimola i propri dipendenti ed i volontari ad un'analisi comune degli aspetti legati all'applicazione ed interpretazione del sistema di organizzazione e controllo realizzato; seleziona il personale ed i collaboratori esterni tra coloro che offrono maggiore affidamento in ordine al rispetto dell'etica d'impresa.

Il Consiglio Direttivo riferisce tempestivamente all'OdV eventuali casi di possibili violazioni del Codice e del Modello al fine di adottare le appropriate misure conseguenti.

L'osservanza dei principi e delle regole del Codice Etico e la loro coerente diffusione ed applicazione operativa nell'ambito delle responsabilità assegnate costituiscono parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali di ciascun collaboratore.