

CODICE ETICO

Ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231

Edizione	Data	Descrizione revisione e/o aggiornamento
0	10/06/2014	1 ^a emissione ufficiale Approvato dal CdA nella seduta n. 834 del 10/06/2014

INDICE

0	PREMESSA.....	3
0.1	Definizioni.....	4
1	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE.....	5
1.1	Rispetto di Leggi e Regolamenti.....	5
1.2	Integrità di comportamento.....	5
1.3	Ripudio di ogni discriminazione.....	5
1.4	Valorizzazione delle risorse umane.....	5
1.5	Equità dell'autorità.....	5
1.6	Tutela di salute, sicurezza e ambiente.....	6
1.7	Evitare di porre in essere comportamenti non etici.....	6
1.8	Correttezza in ambito contrattuale.....	6
1.9	Tutela della concorrenza.....	6
1.10	Valorizzazione dell'investimento.....	6
1.11	Trasparenza e completezza dell'informazione.....	6
1.12	Protezione dei dati personali.....	7
1.13	Trattamento delle informazioni.....	7
2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE.....	7
2.1	Rispetto.....	7
2.2	Professionalità.....	7
2.3	Lealtà.....	7
2.4	Onestà.....	7
2.5	Correttezza.....	8
2.6	Riservatezza.....	8
2.7	Risoluzione dei conflitti di interesse.....	8
3	CRITERI DI CONDOTTA.....	8
3.1	Relazioni con il personale.....	8
3.1.1	Selezione del personale.....	8
3.1.2	Costituzione del rapporto di lavoro.....	8
3.1.3	Gestione del personale.....	9
3.1.4	Integrità e tutela della persona.....	9
3.1.5	Diffusione delle politiche del personale.....	9
3.1.6	Valorizzazione e formazione delle risorse.....	9
3.1.7	Gestione del tempo di lavoro delle persone.....	10
3.1.8	Coinvolgimento delle persone.....	10
3.1.9	Interventi sull'organizzazione del lavoro.....	10
3.1.10	Sicurezza e salute.....	10
3.1.11	Tutela della Privacy.....	11
3.2	Doveri del personale.....	11
3.2.1	Gestione delle informazioni.....	11
3.2.2	Riservatezza delle informazioni aziendali.....	12
3.2.3	Informazioni riservate su terzi soggetti.....	12
3.2.4	Conflitto di interessi.....	12
3.2.5	Compensi illeciti, omaggi, spese di rappresentanza.....	13
3.2.6	Utilizzo dei beni aziendali.....	13
3.2.7	Partecipazione ad attività antisociali e criminali.....	14
3.3	Relazioni con gli utenti.....	14
3.3.1	Imparzialità.....	14
3.3.2	Contratti e comunicazioni.....	14
3.3.3	Stile di comportamento del personale verso gli utenti.....	14
3.4	Relazioni con i volontari.....	14
3.5	Rapporti con i fornitori.....	14
3.5.1	Scelta del fornitore.....	15
3.5.2	Integrità ed indipendenza nei rapporti.....	15
3.5.3	Tutela degli aspetti etici nelle forniture.....	15
3.6	Relazioni con gli organi sociali.....	16
3.6.1	Trasparenza contabile.....	16
3.6.2	L'Assemblea dei Soci.....	16
3.6.3	Tutela del patrimonio sociale.....	16
3.7	Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.....	16
3.7.1	Correttezza e lealtà.....	16
3.7.2	Regali, omaggi e benefici.....	17
3.7.3	Iniziative che l'Associazione può assumere.....	17
3.8	Rapporti con la collettività.....	18
3.8.1	Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	18
3.8.2	Contributi e sponsorizzazioni.....	18
3.8.3	Raccolta Fondi.....	18
3.8.4	Gestione dei Fondi.....	19
3.9	Diffusione di informazioni.....	19
3.9.1	Comunicazione all'esterno.....	19
4	MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO.....	19
4.1	Diffusione e comunicazione.....	19
4.2	Vigilanza in materia di attuazione del codice etico.....	20
4.3	Segnalazione di problemi o sospette violazioni.....	20
4.4	Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni.....	20
4.5	Procedure operative e protocolli decisionali.....	21
5	DISPOSIZIONI FINALI.....	21

0 PREMESSA

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo su cui si fonda, la Lega del Filo D'oro ONLUS è impegnata a contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al miglioramento della qualità della vita delle persone sordocieche e pluriminorate psicosensoriali.

La Lega del Filo d'Oro crede nel valore dell'impegno e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi sociali. Nel perseguire esclusivamente finalità di solidarietà sociale, ha per scopo l'assistenza, l'educazione, la riabilitazione, il recupero ed il reinserimento delle persone sordocieche e pluriminorate psicosensoriali.

L'Associazione persegue tale scopo utilizzando tutti mezzi ritenuti idonei alla promozione e alla realizzazione di servizi a favore della categorie suddette, tra i quali:

- l'istituzione di apposite strutture di assistenza e riabilitazione;
- la promozione di rapporti con enti, istituti, università italiani ed esteri;
- lo svolgimento di attività di ricerca e di sperimentazione nel campo specifico;
- la sensibilizzazione degli organismi competenti e dell'opinione pubblica perché venga favorita la prevenzione di tali handicap;
- la formazione di operatori qualificati.

L'Associazione è presente con proprie strutture e sedi territoriali nelle seguenti aree geografiche:

Regione Lombardia (Centro Socio Sanitario di Lesmo)

Regione Emilia Romagna (Centro Socio Riabilitativo di Modena)

Regione Marche (Unità Speciale di Osimo)

Regione Lazio (Sede Territoriale di Roma)

Regione Campania (Sede Territoriale di Napoli)

Regione Puglia (Centro Socio Sanitario di Molfetta)

Regione Sicilia (Centro Sanitario di Termini Imerese).

La Lega del Filo d'Oro, oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le Leggi ed i Regolamenti vigenti in tutte le Regioni in cui opera, intende osservare elevati standard etici, nella conduzione quotidiana del proprio lavoro: tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente Codice Etico. Il Codice è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal Legislatore: il semplice rispetto della Legge, pur essendo una condizione fondamentale, non è spesso sufficiente per la nostra Associazione, la quale richiede che tutte le decisioni ed i comportamenti del proprio personale¹ siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate dalla Legge.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della nostra Associazione, nei confronti di:

- Utenti e loro famiglie
- Soci
- Organi Sociali
- Sostenitori

¹ Con il termine personale si intende l'insieme delle persone che lavorano presso e per conto della nostra Associazione: dipendenti, amministratori, volontari, collaboratori a titolo diverso.

- Risorse umane che operano per la realizzazione del servizio (dipendenti, collaboratori, consulenti, volontari, personale del servizio civile)
- Enti locali ed Istituzioni
- Fornitori

soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività della nostra Associazione.

Ogni persona che lavora nella Lega del Filo d'Oro è tenuta ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico.

Particolare attenzione è richiesta ai Direttori ed agli altri Responsabili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sull'applicazione del Codice e di curarne l'aggiornamento: tali soggetti sono chiamati a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai dipendenti ed ai collaboratori.

Il Codice è a disposizione degli utenti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con la Lega del Filo d'Oro: in particolare, esso viene portato a conoscenza di terzi, che ricevano incarichi dall'Associazione, o che abbiano con l'ente rapporti durevoli, invitandoli formalmente a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con l'Associazione.

0.1 Definizioni

CARTA DEI SERVIZI: si intende l'atto in cui si trovano descritti i servizi offerti dall'Ente e le modalità organizzative di erogazione delle prestazioni. Assume inoltre i caratteri di strumento di conoscenza e promozione per l'Utente.

CODICE ETICO: è il documento ufficiale dell'Ente che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti). Esso è deliberato dal CdA.

MODELLO ORGANIZZATIVO: documento dell'Ente in cui sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico. Esso viene deliberato dal CdA con Delibera separata da quella di approvazione del Codice Etico e dell'Organismo di Vigilanza.

DESTINATARI: si intendono tutte le risorse umane che operano per la realizzazione del servizio (dipendenti, collaboratori, consulenti, volontari, personale del servizio civile).

UTENTE: si intende qualsivoglia persona fisica che, rapportandosi con l'Ente, usufruisce delle prestazioni e dei trattamenti dalla stessa erogati.

TERZO: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Ente o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come Destinatario o Utente.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): organo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'Ente, e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Codice Etico. È nominato dal CdA (leggi "Comitato di Valutazione" sulla base della normativa della Regione Lombardia).

1 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la Lega del Filo d'Oro si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. D'altra parte, la Direzione dell'ente richiede che tali principi vengano rispettati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con l'Associazione.

1.1 Rispetto di Leggi e Regolamenti

L'ente opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i Paesi in cui esse operano. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, e per chiunque abbia rapporti con l'Associazione.

La Lega del Filo d'Oro non inizierà, né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

1.2 Integrità di comportamento

L'ente si impegna a erogare i propri servizi secondo principi di equità e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto.

1.3 Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (scelta degli utenti, rapporti con gli organi Statutari, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), l'ente evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle condizioni economiche e sociali, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

1.4 Valorizzazione delle risorse umane

La Lega del Filo d'Oro riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto, per conto dell'ente, trattando chiunque equamente e con dignità.

La Lega del Filo d'Oro rifiuta ogni forma di lavoro coatto, o svolto da persone che hanno meno di sedici anni, e non tollera violazioni dei diritti umani.

1.5 Equità dell'autorità

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Lega del Filo d'Oro si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare, l'Associazione garantisce che l'autorità non si

trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia della persona. Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati, nell'effettuare le scelte in merito alla organizzazione del lavoro.

1.6 Tutela di salute, sicurezza e ambiente

L'ente intende condurre le sua attività ed effettuare i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale. Si attiva, inoltre, per garantire comunicazioni complete ed esauritive con la comunità, avendo cura di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

1.7 Evitare di porre in essere comportamenti non etici

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della Lega del Filo d'Oro, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

1.8 Correttezza in ambito contrattuale

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: l'ente si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Si deve inoltre evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'Associazione cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

1.9 Tutela della concorrenza

La Lega del Filo d'Oro intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso di posizione. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con la Lega del Filo d'Oro non potranno partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza.

1.10 Valorizzazione dell'investimento

La Lega del Filo d'Oro si adopera affinché i risultati economico/finanziari siano tali da salvaguardare ed accrescere il proprio valore, al fine del raggiungimento del proprio scopo sociale. L'Ente crea inoltre le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia consapevole: a tale fine, promuove la parità di informazione e, inoltre, tutela l'interesse generale del complesso dei stakeholders da azioni intentate dai singoli per fare prevalere i loro interessi particolari.

1.11 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Lega del Filo d'Oro è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Associazione, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, l'Associazione ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

Ogni comunicazione esterna che sia realizzata in forma documentale, radiotelevisiva, informatica od orale dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente, dell'ordinamento dell'Ente e della disciplina delle singole condotte professionali.

Le procedure prevedono che i rapporti dell'Ente con i mass-media siano riservati esclusivamente alla Direzione o ai referenti da essa incaricati.

1.12 Protezione dei dati personali

La Lega del Filo d'Oro raccoglie e tratta dati personali di utenti, collaboratori, dipendenti, volontari e di altri soggetti, persone sia fisiche, che giuridiche. Tali dati consistono in qualsiasi informazione che serva ad identificare, direttamente o indirettamente, una persona e possono comprendere dati sensibili, come quelli che rivelano l'origine etnica o razziale, l'orientamento politico, lo stato di salute o le tendenze sessuali.

L'Associazione si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al D. Lgs. 196/2003 (Codice Privacy) e relativi allegati.

Il personale che si trova, nell'ambito delle mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite in proposito dal Titolare del Trattamento, attraverso la predisposizione di adeguati regolamenti disponibili a tutto il personale.

1.13 Trattamento delle informazioni

Le informazioni in merito agli stakeholder sono trattate dalla Lega del Filo d'Oro nel rispetto della riservatezza degli interessati. In particolare:

- ✓ è definita un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicura la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- ✓ sono classificate le informazioni per livelli di criticità crescente e sono adottate opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- ✓ i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, sono soggetti alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE

Le persone, dipendenti amministratori e collaboratori, volontari, devono osservare i principi di seguito elencati, nel comportamento da tenere nei confronti della Lega del Filo d'Oro.

2.1 Rispetto

Le persone svolgono la propria attività lavorativa nel rispetto totale ed incondizionato dell'Altro, attraverso l'accoglienza, la disponibilità, l'ascolto e l'aiuto reciproco, nel rispetto delle regole della civile convivenza, nel rispetto della normativa vigente e nel rispetto, anche, nell'uso delle strutture e nell'amministrazione dei beni dell'associazione.

2.2 Professionalità

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

2.3 Lealtà

Le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della Lega del Filo d'Oro.

2.4 Onestà

Nell'ambito della loro attività lavorativa, le persone della Lega del Filo d'Oro sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il Modello Organizzativo e le Leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Associazione può giustificare una condotta non onesta.

2.5 Correttezza

Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Lega del Filo d'Oro o indebiti vantaggi per sé, per l'Associazione o per terzi. Ciascuna persona respinge, e non effettua, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

2.6 Riservatezza

Le persone assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio dell'Associazione o inerenti all'attività della stessa, nel rispetto delle disposizioni di Legge, dei Regolamenti vigenti e delle Procedure interne. Inoltre, le persone dell'Associazione sono tenute a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della loro attività.

2.7 Risoluzione dei conflitti di interesse

Le persone perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della Lega del Filo d'Oro. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'Associazione, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Lega del Filo d'Oro.

3 CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Relazioni con il personale

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle Procedure Operative del Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza.

3.1.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze dell'organizzazione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Direzione Risorse Umane adotta, nell'attività di selezione, opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

3.1.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa
- Guida Etica e Buone Prassi.

Queste informazioni sono presentate alla persona con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

3.1.3 Gestione del personale

Le persone rappresentano la risorsa principale della Lega del Filo d'Oro. Per questo la Direzione pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale delle persone, su base prettamente meritocratica.

La Lega del Filo d'Oro si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità. Tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto e dignità ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera. L'Associazione evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, l'Ente pone particolare attenzione alla gestione delle persone in stato di temporanea difficoltà e in stato di maternità (accordi contrattuali, banca ore di solidarietà).

3.1.4 Integrità e tutela della persona.

La Lega del Filo d'Oro salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio, o che possa turbare la sensibilità delle persone. L'Associazione si impegna a non esercitare alcun tipo di discriminazione o molestia nei confronti del proprio personale.

Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono tenute a rispettare questi principi ed a collaborare con la Direzione per la loro tutela. Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio responsabile ed alla Direzione Risorse Umane, senza temere alcun tipo di ritorsione.

La persona che ritenga di essere stata oggetto di molestie, o di essere stata discriminata per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, eccetera, può segnalare l'accaduto, oltre che ai propri referenti gerarchici, anche all'Organismo di Vigilanza.

La Lega del Filo d'Oro non tollera alcun atto di discriminazione o molestia: le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche al licenziamento. Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

3.1.5 Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutte le persone, attraverso gli strumenti aziendali: tra di essi vi sono la rete informatica interna, i documenti organizzativi, i documenti del Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza e le comunicazioni curate dai vari Responsabili.

3.1.6 Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone: per esempio affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità.

La Lega del Filo d'Oro mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è assegnata a gruppi o a singole persone sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale della persona (per esempio, per i neo assunti è prevista un'introduzione all'attività), ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

3.1.7 Gestione del tempo di lavoro delle persone

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro delle persone, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

3.1.8 Coinvolgimento delle persone

È assicurato il coinvolgimento del personale nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Le persone devono partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai Responsabili di formulare le decisioni finali. Il personale deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

3.1.9 Interventi sull'organizzazione del lavoro

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. La Lega del Filo d'Oro si attiene perciò ai seguenti criteri:

- gli oneri della riorganizzazione del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutte le persone, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività;
- nel caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, la persona può essere assegnata ad incarichi diversi, rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

3.1.10 Sicurezza e salute

La Lega del Filo d'Oro si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone. L'Associazione opera inoltre per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo della Lega del Filo d'Oro è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno, ma anche con i fornitori, le imprese e tutti i soggetti coinvolti nelle attività stesse dell'Associazione. A tutte le persone è imposto di rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Lega del Filo d'Oro adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa, con particolare riferimento a quanto dispone il Testo Unico sulla Sicurezza (D.lgs. 81/08) con le successive modifiche ed integrazioni:

- a) valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

- b) programmazione della prevenzione che tenga conto dell'organizzazione del lavoro e dei fattori dell'ambiente;
- c) eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- g) esposizione limitata ad agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- h) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) controllo sanitario dei lavoratori;
- j) allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e spostamento, ove possibile, ad altra mansione;
- k) informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per Dirigenti e i preposti e per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- l) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- m) partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- n) programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- o) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- p) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- q) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

3.1.11 Tutela della Privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, la Lega del Filo d'Oro si attiene alle disposizioni contenute nel D.lgs. 196/2003 s.m.i., recante il Codice in materia di protezione dei dati personali. Alle persone viene consegnata un'informativa sulla Privacy che individua: finalità e modalità del trattamento, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati, nonché informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui all'Articolo 13 del D.lgs. 196/2003 s.m.i..

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso, al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

3.2 Doveri del personale

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle Procedure Operative del Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza.

Le persone devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

3.2.1 Gestione delle informazioni

Le persone devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Esse sono tenute ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo,

consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

3.2.2 Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e know-how devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che la Lega del Filo d'Oro acquisirà o creerà, nel corso della propria attività, saranno considerati informazioni riservate ed oggetto di adeguata attenzione: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (utenti, famiglie, contatti professionali, partner professionali, dipendenti, ecc.).

Le persone che, nell'assolvimento dei propri doveri, venissero in possesso di informazioni, materiali, o documenti riservati, dovranno informarne i superiori. È responsabilità dei Dirigenti trattare e diffondere le informazioni con mezzi adeguati, rispettando i principi aziendali: le persone non espressamente autorizzate a rispondere a quesiti o a fornire materiali richiesti dagli interlocutori interni o esterni alla Lega del Filo d'Oro saranno tenute a consultarsi con i superiori e ad uniformarsi alle istruzioni impartite in merito.

Nel caso in cui sia necessario trattare argomenti rilevanti, riservati o di natura economica, si avrà cura di fare preventivamente firmare alla controparte un impegno di riservatezza, redatto secondo gli standard aziendali o, alternativamente, di adottare le misure necessarie secondo la natura degli elementi trattati. Sia durante, che dopo lo scioglimento del rapporto d'impiego con la Lega del Filo d'Oro, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso esclusivamente nell'interesse dell'Associazione e mai a beneficio proprio o di terzi.

3.2.3 Informazioni riservate su terzi soggetti

Il personale della Lega del Filo d'Oro dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti, al fine di acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione.

Senza la debita autorizzazione, le persone non possono chiedere, ricevere od utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto, che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione o ad altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile, per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

3.2.4 Conflitto di interessi

Tutte le persone della Lega del Filo d'Oro sono tenute ad evitare situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi ed ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità, di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nessun soggetto, che abbia rapporti con una persona dell'Ente deve poterne trarre vantaggio impropriamente, in virtù del suo rapporto con la persona stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle della Lega del Filo d'Oro, anche attraverso i familiari;
- svolgere una funzione di vertice (componenti organi sociali, Dirigenti e Responsabili di Funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, o con altri soggetti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.), anche attraverso i familiari;

- curare i rapporti con i fornitori e svolgere nel contempo attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Lega del Filo d'Oro.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, la persona è tenuta a darne comunicazione al proprio Responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la funzione competente che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. La persona è tenuta, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'ambito lavorativo, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'Associazione.

3.2.5 Compensi illeciti, omaggi, spese di rappresentanza

Al personale della Lega del Filo d'Oro è imposto il divieto di accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori di beni, compresi i presidi farmaceutici, e servizi, componenti della pubblica amministrazione o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale. In particolare, le persone non devono accettare doni e servizi che possano influire sulle azioni da intraprendere, nello svolgimento delle loro mansioni lavorative. Le persone faranno, di intesa con la Direzione, inoltre, quanto in loro potere per comunicare ai partner commerciali la propria indisponibilità ad accettare doni o altri benefici. Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Le persone della Lega del Filo d'Oro che ricevono omaggi o benefici diversi, da quelli che rientrano nelle fattispecie consentite, sono tenute a darne comunicazione alla funzione competente, indicata dalle procedure stabilite, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a fare notificare al mittente la politica dell'Associazione in materia.

3.2.6 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni dell'Associazione, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati, evitando sprechi;
- evitare utilizzi impropri dei beni, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o siano comunque in contrasto con l'interesse dell'Associazione;
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per l'ente.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni persona è tenuta a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;
- astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali.

La Lega del Filo d'Oro si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle Leggi vigenti (Legge sulla Privacy, Statuto dei Lavoratori, ecc.).

3.2.7 Partecipazione ad attività antisociali e criminali

La Lega del Filo d'Oro denuncia con forza processi ed attività antisociali e criminali e dichiara la sua ferma intenzione di non avere alcuna parte in tali fenomeni. Al personale viene fatto divieto di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali, che minacciano la società o la vita dei cittadini.

Di fronte a domande estorsive, da parte di soggetti antisociali e criminali, le persone rifiuteranno ogni compromesso e si asterranno da esborsi in denaro o altre prestazioni. Ne informeranno invece immediatamente i propri Responsabili, per le necessarie consultazioni con la Direzione dell'Associazione.

3.3 Relazioni con gli utenti

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle Procedure Operative del Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza, Guida Etica e Buone Prassi, documenti conosciuti ed in possesso di tutti i dipendenti.

3.3.1 Imparzialità

La Lega del Filo d'Oro si impegna a non discriminare i propri utenti.

3.3.2 Contratti e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni agli utenti della Lega del Filo d'Oro devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle Normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione dell'utente.

3.3.3 Stile di comportamento del personale verso gli utenti

Lo stile di comportamento delle persone dell'ente, nei confronti degli utenti e delle famiglie, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.4 Relazioni con i volontari

La Lega del Filo d'Oro attua programmi di formazione per le persone che desiderano divenire volontari, al fine di far loro acquisire le necessarie conoscenze per poter interagire con gli utenti.

In particolare, con l'importante contributo di personale volontario, l'Ente cura l'organizzazione di soggiorni estivi, gite e attività di tempo libero e ricreative nell'ambito dei centri residenziali e delle sedi territoriali.

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento alle Procedure Operative del Sistema di Gestione per la Qualità Sicurezza e responsabilità Sociale.

I volontari sono tenuti al rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico, in particolare per ciò che attiene ai doveri del personale e alle relazioni con gli utenti (vedi §§ 3.2 e 3.3).

3.5 Rapporti con i fornitori

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle Procedure Operative del Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza.

3.5.1 Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Lega del Filo d'Oro, alla concessione delle pari opportunità ai fornitori, alla lealtà ed all'imparzialità: la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

La Lega del Filo d'Oro si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di:

- non precludere ad alcuno che si proponga, 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 nelle procedure di scelta del fornitore una concorrenza sufficiente, per esempio considerando più imprese nella selezione;
- porre in essere una separazione di ruoli, nell'ambito delle diverse fasi del processo di acquisto complessivo, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

L'ente si riserva in ogni caso di richiedere ai fornitori, nei casi in cui le specifiche dell'Associazione stessa lo prevedano, l'attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- esistenza ed effettiva attuazione e certificazione del Sistema di Gestione aziendale adeguato (per esempio: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA8000 ecc.).

3.5.2 Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di un costante monitoraggio da parte dell'Associazione. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- di norma, si deve evitare di realizzare progetti vincolanti di lungo periodo mediante la stipula di contratti a breve termine, che necessitano di continui rinnovi dai quali consegue una revisione dei prezzi;
- di norma, sono oggetto di particolari attenzioni i contratti di consulenza, soprattutto nei casi in cui, nell'ambito degli stessi, non sia previsto un adeguato trasferimento di know-how;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, lasciandogli intendere che in futuro verrà stipulato un successivo contratto più vantaggioso.

La violazione del Codice Etico da parte del Terzo dovrà comportare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto dell'Ente di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità. Il contratto prevede clausole risolutive espresse coerenti con quanto sopra esposto.

I documenti scambiati con i fornitori devono essere opportunamente archiviati: in particolare, quelli di natura contabile devono essere conservati per i periodi stabiliti dalla Normativa vigente.

3.5.3 Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, la Lega del Filo d'Oro si è impegnata ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale: l'implementazione di un Sistema di Gestione Qualità e Sicurezza conforme alle Norme ISO

9001:2008 e OHSAS 18001:2007. A tale fine, nei contratti con i fornitori sono inserite clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore, in merito all'adesione a specifici obblighi sociali: per esempio, l'adozione di misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, ecc.;
- la possibilità per la Lega del Filo d'Oro di porre in essere azioni di controllo, presso le unità produttive o le sedi operative dell'Impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

Nell'ambito dei rapporti con i fornitori, ai dipendenti è vietato altresì ricevere forme particolari di benefici o regalie costituiti, a titolo esemplificativo, da:

- le eccedenze di fornitura distratte dalla finalità strumentale sottostante all'acquisto;
- la consegna di campioni gratuiti di beni in quantità abnorme rispetto al loro naturale impiego;
- bonus in denaro o in altra utilità in qualunque forma condizionati alla fornitura.

3.6 Relazioni con gli organi sociali

3.6.1 Trasparenza contabile

Al fine di assicurare trasparenza e completezza dell'informazione contabile, è necessario che la documentazione dei fatti da riportare in contabilità a supporto della registrazione sia chiara, completa, corretta e che venga archiviata per eventuali verifiche. La connessa registrazione deve riflettere ciò che è descritto nella documentazione di supporto e deve specificare i criteri adottati nella determinazione di elementi economici basati su valutazioni.

3.6.2 L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci può essere un momento per instaurare un proficuo dialogo tra i portatori di interesse. Gli organi sociali sono tenuti a predisporre con accuratezza, ed a diffondere con tempestività, il materiale di supporto, necessario per permettere all'Assemblea di assumere le decisioni in modo informato. È assicurata la regolare partecipazione degli organi sociali (membri del Consiglio di Amministrazione, ecc.) ai lavori assembleari.

3.6.3 Tutela del patrimonio sociale

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle Leggi vigenti, dello Statuto e del Codice Etico, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela dell'Associazione, dei creditori e della collettività.

3.7 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di Autorità Pubbliche di Vigilanza, Autorità Indipendenti, Istituzioni Comunitarie, nonché di partner privati concessionari di un Pubblico Servizio.

3.7.1 Correttezza e lealtà

La Lega del Filo d'Oro intende condurre rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento: tali rapporti, che devono avvenire nel rispetto della Normativa vigente, sono informati ai principi generali di correttezza e di lealtà, in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti.

Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza Pubblica (Statale o Comunitaria).

Nel caso in cui l'Associazione abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la Normativa vigente. Qualora, in virtù delle Leggi vigenti, soggetti apparentemente esterni all'Ente possano essere considerati quali *longa manus* dell'ente, è opportuno che i principi contenuti nel presente Codice siano estesi anche a questi ultimi. La Lega del Filo d'Oro non dovrà comunque farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

3.7.2 Regali, omaggi e benefici

Nessuna persona della Lega del Filo d'Oro può elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione o a loro familiari, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per l'Associazione stessa. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'ente.

Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, quindi, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc. Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tale riguardo, si considerano infatti atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti fatti direttamente dagli enti, o da loro dipendenti, ma anche i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

La Lega del Filo d'Oro si astiene dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione, o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa, o che abbiano contribuito ad avallare le richieste effettuate dall'Associazione alla Pubblica Amministrazione, per un periodo di almeno due anni, decorrenti dalla conclusione dell'affare, o dall'inoltro della richiesta. In ogni caso, la Lega del Filo d'Oro si astiene da pratiche non consentite dalla Legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende e degli enti con cui ha rapporti. I regali offerti, salvo quelli di irrisorio valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzazioni del Responsabile di Funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla funzione preposta dell'Associazione. Copia della documentazione rilevante (ad esempio il documento di trasporto) deve essere conservata.

3.7.3 Iniziative che l'Associazione può assumere

La Lega del Filo d'Oro, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di Enti Pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di Fondazioni ed Associazioni, sempre nel rispetto delle Normative vigenti e dei principi del presente Codice. Nel caso in cui l'Associazione voglia effettuare donazioni in denaro, in attrezzature o in beni, viene formalizzata un'apposita procedura, i cui tratti fondamentali sono di seguito indicati:

- predisposizione ed invio all'organo della Pubblica Amministrazione beneficiario di una comunicazione, nella quale si manifesta l'intenzione di volere donare una somma di denaro, un'attrezzatura o dei beni;
- l'organo della Pubblica Amministrazione beneficiario seguirà la Normativa in vigore, ai fini dell'attuazione della donazione;
- l'ente, presa buona nota dell'accettazione, fornirà tutti i dettagli della donazione stessa e predisporrà gli adempimenti ex lege.

3.8 Rapporti con la collettività

3.8.1 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La Lega del Filo d'Oro non finanzia attività che non siano inerenti con le proprie attività istituzionali. L'Associazione si astiene tassativamente dall'assoggettarsi a qualsiasi pressione, diretta o indiretta, da esponenti politici.

La Lega del Filo d'Oro non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi. È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti, nel rispetto della destinazione chiara e documentata delle risorse.

3.8.2 Contributi e sponsorizzazioni

La Lega del Filo d'Oro può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da Enti e Associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico o che coinvolgano un elevato numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali l'Associazione può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

3.8.3 Raccolta Fondi

L'Associazione si impegna a fornire chiare ed esaurienti informazioni sulle finalità, sulle modalità di raccolta fondi a tutti i propri aderenti e donatori e garantisce la massima trasparenza nell'impiego dei fondi.

Gli appelli di raccolta fondi si ispireranno ai principi di onestà, veridicità e correttezza del messaggio promozionale. Pertanto:

- gli appelli di raccolta fondi conterranno informazioni chiare, complete e facilmente comprensibili sugli scopi e sull'utilizzo delle somme raccolte.
- il messaggio promozionale sarà chiaro, essenziale, coinvolgente ma non aggressivo emozionalmente.
- il messaggio comunicazionale non sarà lesivo della dignità e del decoro della persona umana, né utilizzerà informazioni o immagini che rappresentino in modo distorto lo stato di bisogno dei beneficiari.
- il messaggio non sovrastimerà gli effetti benefici del contributo al fine di incentivare a donare.

I donatori hanno diritto ad essere rispettati nella propria libera volontà e a non essere indotti a donare attraverso eccessive pressioni e sollecitazioni.

L'Associazione si impegna a realizzare gli obiettivi dichiarati ai donatori, gestire prudentemente i fondi e utilizzare le donazioni per obiettivi chiari e controllabili dal pubblico anche attraverso i propri mezzi di comunicazione.

I destinatari delle attività sociali della Lega del Filo d'Oro hanno diritto ad un uso delle risorse a loro messe a disposizione che sia finalizzato in modo efficace, efficiente ed equo allo scopo per cui la donazione viene fatta.

3.8.4 Gestione dei Fondi

Nell'attività di raccolta fondi la Lega del Filo d'Oro si impegna ad una gestione economica delle risorse ispirata alla massima efficacia ed efficienza. Si impegna al totale rispetto e tutela della privacy del donatore in conformità alla normativa vigente.

In particolare si impegna a non praticare lo scambio di dati relativi ai donatori con altre Organizzazioni non profit, se non espressamente autorizzato dagli stessi.

L'Associazione considera quali principi essenziali la trasparenza dei bilanci e della contabilità.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure dell'Associazione in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

I bilanci e le comunicazioni sociali dell'Associazione devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Associazione e devono essere resi noti mediante pubblicazione sul sito internet dell'Associazione

3.9 Diffusione di informazioni

3.9.1 Comunicazione all'esterno

La comunicazione della Lega del Filo d'Oro verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione: in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le Leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti gli eventuali comunicati stampa sono disponibili presso l'Associazione. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti dell'Associazione con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

4 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

4.1 Diffusione e comunicazione

La Lega del Filo d'Oro si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, le comunicazioni in generale, le riunioni di informazione e la formazione del personale. Tutte le persone devono avere a disposizione il Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone: per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza. L'Organismo di Vigilanza e la Direzione sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico. È responsabilità di ciascuno, in particolare della Direzione, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le Procedure, Politiche e Linee Guida aziendali.

4.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Direzione della Lega del Filo d'Oro;
- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'Associazione, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

All'Organismo di Vigilanza compete:

- comunicare all'Ufficio Risorse Umane, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti Politiche e Procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine, l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una determinata Legge o delle Procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio Responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: la Lega del Filo d'Oro pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partner, fornitori, consulenti, negazione di promozioni ai dipendenti, ecc.).

È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà all'Ufficio Risorse Umane quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Lega del Filo d'Oro. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra l'Associazione e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e

dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il suo comportamento;

- per quanto riguarda consulenti, collaboratori, volontari, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto, inoltre, salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui l'Associazione dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

4.5 Procedure operative e protocolli decisionali

Allo scopo di prevenire violazioni delle Normative vigenti, nonché del Codice Etico, la Lega del Filo d'Oro prevede l'adozione di procedure specifiche, da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'Organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

5 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico è stato originariamente approvato dal Consiglio di Amministrazione della Lega del Filo d'Oro in data 10 giugno 2014.

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai soggetti interessati.