



Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia

CODICE ETICO

*Versione n. 1 del 28 marzo 2025
Approvato con Delibera n. 32 del 24/04/2025*

Sommario

1 – Introduzione e obiettivi	2
2 – Principi Generali.....	3
3 – Criteri di condotta.....	5
4 – Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti/utenti/assistiti	10
5 – Criteri di condotta con i fornitori.....	11
6 – Criteri di condotta con la Collettività e le Istituzioni	12
7 – Attuazione e controllo del Codice Etico.....	13
8 – Approvazione del Codice Etico, relative modifiche e sua diffusione.....	14



1 - Introduzione e obiettivi

Introduzione e obiettivi

Il presente codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, volontari, dipendenti, o terzi interessati della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia

Missione

La, Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno ODV è iscritta al **RUNTS** al n. 2360 Repertorio n. 102459 del 10/02/2023.

Attraverso gli elementi caratterizzanti il servizio e lo stile di relazione interpersonale dei propri operatori, riconosce e favorisce il rapporto con il destinatario dei suoi servizi e i propri familiari, promuovendo la dignità e il rispetto della persona identificata, nella coerenza con l'insegnamento evangelico, anzitutto come fratello in Cristo.

L'organizzazione dei servizi e la gestione delle risorse professionali in dotazione ai diversi servizi posti in essere dall'Associazione sono orientate al riconoscimento e alla promozione della carità e del benessere della persona nelle diverse dimensioni del sua vita: relazionale, spirituale, comunitaria e di salute.

Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione costituisce una risorsa immateriale essenziale per la Confraternita

All'esterno essa persegue l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione delle Istituzioni locali e degli altri Enti pubblici e/o privati per cui opera, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere.

All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro limitando i controlli burocratici.

E' quindi fatto obbligo a tutti gli appartenenti alla Confraternita (volontari e dipendenti) di fornire un'immagine di essa quanto più possibile positiva, in linea con gli autentici valori cristiani e desiderosa di venire incontro, per quanto possibile, ai fabbisogni spirituali e materiali di coloro che ad Essa si rivolgono.



2 – Principi Generali

Principi generali

L'attività orientata a creare e gestire strumenti e condizioni che comportino il miglioramento del rapporto tra Istituzioni pubbliche e Società civile, è ispirata ai seguenti principi.

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori e portatori d'interesse (gestione del cliente/utente/assistito, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori), si dovrà evitare qualsiasi forma di discriminazione che sia basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e convinzioni religiose dei propri interlocutori.

Trasparenza e completezza informazione

I collaboratori, a qualsiasi titolo, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli interlocutori e portatori d'interesse di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli. In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, si avrà cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

Onestà

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ente può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Correttezza in caso di conflitto di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse

Riservatezza

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.



I collaboratori della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

I collaboratori della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia costituiscono un indispensabile fattore di successo per la missione della Confraternita.

Per questo motivo La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute.

Pertanto, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del collaboratore, sia esso dipendente o volontario.

Qualità dei servizi

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente/utente/assistito oltreché all'apprezzamento della collettività in cui opera.

Per questo La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

Al fine di garantire la continuità della qualità offerta dai propri servizi e il miglioramento continuo, attua processi di certificazione di parte terza e di accreditamento istituzionale.

Concorrenza sleale

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

Responsabilità verso la collettività

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale del proprio nelle diverse comunità in cui opera



3 – Criteri di condotta

Trattamento delle informazioni

Le informazioni di tutti gli interlocutori e dei portatori d'interesse sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Omaggi e regali

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione dei servizi e di ogni altra attività.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore, ed essere finalizzate a promuovere l'immagine o iniziative da questa promosse: le stesse devono comunque essere autorizzate dalla direzione e supportate da idonea documentazione.

Queste regole sono applicabili a omaggi e regalie ricevute da qualsiasi operatore a qualsiasi titolo, sia esso volontario, dipendente o amministratore.

Comunicazione all'esterno

La comunicazione verso i propri portatori d'interesse 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.

Non è consentito divulgare notizie o informazioni relative a interventi sanitari.

Gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse avviene secondo i principi e con le modalità di seguito descritte.

Selezione del personale retribuito

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, ai valori fondanti della Misericordia e alle esigenze organizzative, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

Nelle fasi di selezione ed assunzione, la funzione Personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo.



Selezione del personale volontario

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai valori fondanti della Misericordia e alle esigenze organizzative, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo di esperienza e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

Nelle fasi di selezione dei volontari, nei limiti delle informazioni disponibili, le funzione responsabile adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo.

Costituisce criterio preferenziale di valutazione, la partecipazione attiva del candidato alla vita cristiana, anche nell'ambito della Parrocchia di appartenenza.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

All'instaurazione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dall'accordo aziendale e da Circolari e Ordini di Servizio Aziendali;
- ;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dello stesso e sia possibile darne ordinaria attuazione nel suo ambito lavorativo.

Gestione del collaboratore

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori 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.



È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi della Confraternita

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

Valorizzazione e formazione delle risorse umane

Ogni Responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

L'Associazione mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti dell'attività del collaboratore e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

Valutazione del personale

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori retribuiti e volontari.

Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

La valutazione dei collaboratori è determinata col coinvolgimento della funzione di gestione delle risorse umane, dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Anche in sede di valutazione la funzione di gestione delle risorse umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Diritti dei collaboratori volontari o retribuiti

I diritti dei collaboratori volontari sono tutelati come di seguito descritto

Sicurezza e salute sul lavoro

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i volontari.

A tal fine realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso l'introduzione di:



- un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;
- il controllo ed aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

La privacy del volontario è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia si impegna a tutelare l'integrità morale dei volontari garantendo il diritto allo svolgimento di attività di volontariato rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i volontari da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il volontario che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ecc., può segnalare l'accaduto alla Direzione che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Doveri del collaboratore

Di seguito sono riportati i doveri del collaboratore retribuito o volontario

Criteri di condotta

Il collaboratore deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro o dal Regolamento dei volontari nonché secondo quanto previsto dal Codice Etico, assicurando elevati standard alle prestazioni rese.

Deve evitare comportamenti tali da danneggiare i beni o la gestione dell'Arciconfraternita, il rapporto con gli interlocutori privati ed istituzionali e l'immagine dell'Organizzazione.



Utilizzo dei beni della Confraternita

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni dell’Arciconfraternita, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l’utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Cavriglia sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti/utenti/assistiti) e ad astenersi dall’avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l’apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al Responsabile di settore e al Governatore

Gestione delle informazioni

Tutti gli operatori devono conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche associative in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l’integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Tutti gli operatori sono tenuti a 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



4 – Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti/utenti/assistiti

Imparzialità

I servizi e le prestazioni possono essere rese dalla Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia alla Regione, all'Azienda Sanitaria Locale (ASL), agli Enti Locali territoriali ad altre Pubbliche Amministrazioni e ai privati.

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia si impegna a non discriminare, nello svolgimento della propria attività, i propri clienti/utenti/assistiti.

Contratti e comunicazioni ai clienti/utenti/assistiti

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o in qualsiasi modo scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente/utente/assistito.

Comportamento dei collaboratori con i clienti/utenti/assistiti

Lo stile di comportamento della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia è improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I collaboratori della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia, siano essi volontari, dipendenti, fornitori, partner o consulenti, nell'ambito della produzione e della gestione dei servizi resi ai privati e alle Pubbliche Amministrazioni, devono adottare anche comportamenti atti ad evitare il configurarsi di reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Controllo della qualità e della soddisfazione del cliente/utente/assistito

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti, monitorando altresì il livello di qualità percepito dall'utilizzatore.

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia si impegna a garantire, per i servizi per i quali questo è previsto dalle vigenti normative nazionali o regionali, l'adozione degli standard di accreditamento istituzionali



5 – Criteri di condotta con i fornitori

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Pertanto ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere ad alcuno - in possesso dei requisiti richiesti - la possibilità di competere alla stipula di contratti, e di adottare - nella scelta della rosa dei candidati - criteri oggettivi e documentabili.

Per La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia sono requisiti di riferimento la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, di strutture organizzative, di capacità e risorse progettuali, di esperienza specifica nel settore di fornitura, di know-how, ecc.

Integrità e indipendenza nei rapporti

La stipula di qualunque contratto, accordo o partnership deve sempre basarsi su criteri di estrema chiarezza, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca.

Pertanto:

- qualsiasi contratto di importo significativo deve essere costantemente monitorato; sono privilegiati contratti di breve o media durata purché questi ultimi contengano clausole di revisione dei prezzi;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Comportamenti etici nelle forniture

Le violazioni dei principi generali del codice etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati contro la pubblica amministrazione.

A tal fine, nel corpo dei singoli contratti, sono previste apposite clausole mirate allo scopo



6 – Criteri di condotta con la Collettività e le Istituzioni

Politica sociale

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta una delle finalità della Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia oltre che un vantaggio competitivo.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia si astiene inoltre da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici finalizzata a trarre vantaggi per sé, i propri soci, i propri collaboratori, anche in forma indiretta (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza, ecc.).

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali riconducibile alla normale attività amministrativa è orientata a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal Magistrato



7 – Attuazione e controllo del Codice Etico

Comunicazione e formazione

Il codice etico è portato a conoscenza dei portatori d'interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori dipendenti o volontari; inoltre per i neoassunti e per gli aspiranti volontari è previsto un apposito programma formativo iniziale.

Compiti dell'Organismo di Sorveglianza (CO)

Al fine di garantire l'applicazione di quanto contenuto in questo Codice si affida la sorveglianza al collegio dei probi viri, al quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- Verificare l'applicazione ed il rispetto del codice etico
- Ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del codice etico;
- Segnalare al Magistrato le violazioni in tema di codice etico, proponendo altresì eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso

Segnalazioni da parte degli interlocutori e dei portatori d'interesse

Tutti gli interlocutori e i portatori d'interesse possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico al collegio dei probiviri che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

E' dovere del collegio dei probiviri di agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari; per i dipendenti: mancata promozione; per i volontari: sanzioni disciplinari immotivate, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni e revisioni

Il Collegio dei probiviri riporta le violazioni del codice etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli interlocutori e dei portatori d'interesse o dell'attività autonomamente svolta, assieme ai suggerimenti ritenuti necessari.

Al Magistrato in relazione all'entità della violazione spetta pertanto il compito di:

- prendere decisioni in materia di violazioni del codice etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
- provvedere alla revisione periodica del codice etico.



8 – Approvazione del Codice Etico, relative modifiche e sua diffusione

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Magistrato.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo e prontamente comunicati e divulgati.

La Confraternita di Misericordia di San Giovanni Valdarno e Sezione di Caviglia si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- a. distribuzione a tutti i membri degli organi sociali a tutto il Personale e ai volontari;
- b. affissione in luogo accessibile a tutti;
- c. messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet dell'Associazione.