

MODELLO ORGANIZZATIVO
PARTE GENERALE

Redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001

INTRODUZIONE

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche *D. Lgs. 231/2001*), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001- in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito¹.

La disciplina prevede che i reati, espressamente contenuti nel testo normativo, devono essere commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Il primo criterio fondamentale d'imputazione consiste quindi nel fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente: ciò significa che la responsabilità dell'ente sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. L'ente non è responsabile se l'illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dal tipo di soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente. Tali soggetti infatti possono essere:

- soggetti in posizione apicale (quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente);
- soggetti subalterni, tipicamente lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Se più soggetti concorrono alla commissione del reato (art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero dall'ente, alle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente: apicale o subordinato, come sopra illustrato;
- l'ente ha la propria sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. e qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso;
- l'ente risponde solo se nei suoi confronti non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto sia commesso anche solo nella forma di tentativo (art.56 c.p.).

¹ Quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

2. I soggetti destinatari della normativa – gli enti non profit

L'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 dispone l'applicazione delle norme sulla responsabilità amministrativa "[...] *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*", mentre non si applicano "[...] *allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*".

La disciplina si rivolge, pertanto, oltre alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica che, più facilmente, possono sottrarsi ai controlli statali, presentando quindi maggiori rischi di commissione di attività illecite. Per questo motivo il legislatore ha deciso di includere anche tale categoria nell'ambito dell'applicabilità del Decreto, utilizzando una formula più elastica come quella di "ente".

Da quanto appena detto, è evidente che anche gli enti non profit rientrano nell'applicazione della disciplina qui in esame, non rilevando lo scopo di lucro dell'ente, il quale non è, infatti, espressamente richiesto dal legislatore. Ne consegue che il fine mutualistico (prevalente o meno che sia), o quello altruistico, non costituiscono elemento utile per discriminare gli enti dal loro assoggettamento alla disciplina in tema di responsabilità per i reati commessi nel loro interesse.

Tali considerazioni hanno rilievo, oltre che per le società come le cooperative, anche per gli enti costituiti in associazione, nel senso che il fatto che si tratti di associazioni di volontariato, ovvero di fondazioni, comitati, organismi portatori di interessi collettivi e diffusi all'insegna del solidarismo sociale, sia religioso che laico, fino alle Onlus e, in genere, di associazioni non profit, non costituisce ragione di esclusione dalla disciplina in oggetto.

Inoltre, non si deve dimenticare che il variegato mondo del non profit ricorre sempre più frequentemente all'esercizio di attività imprenditoriale di natura commerciale che, nonostante il presunto carattere strumentale, diviene economicamente rilevante. Pertanto, l'operatività gestionale ed organizzativa richiede notevole attenzione e comporta rischi patrimoniali e responsabilità anche di natura penale del tutto simili a quelli tipicamente sostenuti da entità produttive di reddito aziendale.

Ciò anche in considerazione del fatto che la dimensione internazionale dell'attività degli enti si impone anche al di là del campo strettamente economico ed interessa anche i settori ove viene perseguita un'azione di solidarietà sociale e, comunque, connessa ad un servizio non determinato da ragioni di profitto, come, ad esempio, nelle molteplici organizzazioni non governative operanti a livello internazionale e nei numerosi organismi internazionali operanti in diversi Stati.

Anche sotto tali profili appare più opportuna, quindi, l'applicazione all'ambito del non profit di normative e sistemi di controllo interno che possano contribuire a tutelare il patrimonio di tale realtà associative vincolato ad una destinazione solidaristica ed a limitare i casi di consumazione di reati.

SEZIONE 1: OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1. Funzione del Modello Organizzativo

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, reca le disposizioni normative concernenti la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica*».

Il provvedimento è stato emanato in base a quanto previsto dagli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgessero funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, l'ente VIS può essere ritenuto responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti in posizione formale apicale, vale a dire da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;
- da soggetti direttamente sotto-ordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Scopo del presente Modello Organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, se necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Il Modello Organizzativo è composto da:

- descrizione dei reati individuati dal D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alla realtà organizzativa dell'ente;
- elenco dei processi e degli eventi rientranti nella casistica prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 e considerati rilevanti per l'ente;
- indicazione delle procedure organizzative specifiche e degli elementi di controllo identificati al fine di prevenire o limitare le situazioni a rischio di reato connesse a tali eventi e processi;
- descrizione delle attività dell'Organismo di vigilanza (OdV), identificato dal VIS per garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari;
- sistema sanzionatorio adottato per la violazione delle regole e delle procedure previste dal modello;
- modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del modello.

Il Modello Organizzativo si integra altresì con il sistema procedure afferente a tutti gli ambiti operativi e amministrativi più rilevanti del VIS. Tale sistema, elaborato e implementato al fine di rendere più efficace, efficiente, trasparente e responsabile la gestione, nonché per conformare le performance della ONG agli standard previsti dai principali donor istituzionali a livello internazionale, costituisce altresì una base fondamentale e funzionale per il perseguimento anche degli obiettivi stabiliti dallo stesso D. Lgs. 231/2001. Per tale ragione, anche in questa sede, si rinvia diffusamente ai manuali e alle linee-guida comprese in tale sistema.

I principi contenuti nel presente Modello Organizzativo e di gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi del VIS, anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, devono consentire all'ente stesso di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

2. Formazione ed aggiornamento del Modello Organizzativo

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 231/2001, il VIS ha avviato una serie di attività, al fine di predisporre il Modello Organizzativo previsto dal decreto legislativo.

Le attività svolte sono state le seguenti:

- incontri con gli esperti di settore che hanno già predisposto e tuttora seguono Modelli Organizzativi delle opere riconducibili al CNOS, ente promotore originario del VIS e garante dell'ispirazione salesiana, codificata nelle Costituzioni della Congregazione Salesiana;
- studio ed analisi della normativa di settore, in relazione allo specifico settore delle Onlus e delle organizzazioni non governative (ONG), sulla base dell'assetto del VIS descritto al successivo capitolo del presente Modello;
- mappatura dei rischi e identificazione delle attività sensibili: è stata effettuata un'indagine sulla complessiva organizzazione dell'ente, analizzando la documentazione disponibile e mantenendo una serie di contatti personali con le figure-chiave nell'ambito della struttura dell'ente, per individuare le attività potenzialmente in grado di ingenerare rischi in ordine all'eventuale commissione dei reati o illeciti; per ciascuna attività sensibile individuata sono state verificate le modalità di gestione approntate dall'ente e il sistema di controllo in essere;
- individuazione degli interventi di miglioramento e predisposizione del modello: sulla base della situazione rilevata e degli scopi del D. Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le possibili azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello di organizzazione; si è, quindi, proceduto alla definizione di un elenco degli interventi ed alla parallela stesura del presente Modello Organizzativo;
- il testo iniziale del Modello Organizzativo viene sottoposto ad aggiornamenti nel tempo, in relazione all'evoluzione normativa e giurisprudenziale ed alle esigenze organizzative dell'ente, anche sulla base dei risultati dell'attività dell'OdV.

3. Elementi fondamentali del Modello Organizzativo

Nella redazione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti, in quanto strumenti di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle deleghe e delle responsabilità in vigore.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, il VIS ha identificato:

- a) le norme statutarie;
- b) il Regolamento Generale e quello interno;
- c) il Codice di Comportamento/Condotta già approvato e allegato al presente modello;
- d) la legislazione vigente in materia di ONG e Onlus;
- e) la legislazione italiana ed internazionale applicabile all'attività del VIS;
- f) i manuali procedurali e le altre istruzioni operative interne;
- g) i Modelli Organizzativi già in vigore per altre opere riconducibili al CNOS, in modo da individuare una comune impostazione del sistema di prevenzione penale, nel rispetto delle peculiarità e dell'autonomia giuridica dell'ente.
- h) le linee guida, i Modelli Organizzativi e gli altri strumenti già elaborati e predisposti da altre Ong di cooperazione internazionale allo sviluppo e da formazioni sociali del terzo settore;
- i) le leggi che, pur non riguardando direttamente la responsabilità degli enti in base al Decreto, regolamentano aspetti che hanno impatto sul Modello Organizzativo (es. privacy, whistleblowing e sicurezza sul lavoro).

Sono stati inoltre tenuti presenti i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/2001, quali:

- l'attribuzione ad un Organismo di vigilanza, interno alla struttura dell'ente, del compito di attuare efficacemente il Modello Organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti dei vari addetti e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del modello con eventuale successivo aggiornamento;
- la sensibilizzazione e la diffusione all'interno dell'ente delle regole e delle procedure stabilite.

Il Modello Organizzativo si ispira pure ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
- la comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

Il presente Modello è costituito da una "*Parte Generale*" e da una "*Parte Speciale*" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo all'Associazione. Si sottolinea inoltre che la classificazione di alcuni reati come sensibili ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di fattispecie sulle quali l'Associazione intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Generale delinea i termini e criteri fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001 e la relativa declinazione e applicabilità in capo al VIS, le modalità generali di funzionamento degli organi e strumenti previsti dal Decreto, nonché la presentazione dell'Associazione VIS e della sua articolazione sia dal punto di vista strutturale, sia sotto il profilo operativo.

La Parte Speciale si compone di diverse categorie di reati raggruppate come segue:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- riciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- reati contro il commercio;
- reati in materia di criminalità organizzata;
- reati contro la vita e l'incolumità individuale;
- reati contro la personalità dell'individuo;
- reati in materia di riciclaggio ed autoriciclaggio;
- reati in materia di diritto d'autore;
- reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati ambientali.

A seguito dell'analisi dei rischi per le predette categorie di reati verranno redatti una serie di protocolli di comportamento che, insieme alle norme comportamentali generali del Codice di Condotta, costituiscono il sistema di prevenzione penale dell'ente in ottica 231.

4. Adozione del Modello Organizzativo

Il VIS, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione e credibilità, delle aspettative dei propri dipendenti-collaboratori e di tutti gli stakeholder, ha ritenuto conforme alle proprie politiche associative procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro

che operano in nome e per conto dell'Associazione, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il VIS ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione e gestione, facendolo adottare da parte dal Comitato Esecutivo in una prima revisione, con delibera n.7 del 04/02/2011, ed ora nell'attuale e più evoluta, soprattutto con riferimento ai diversi livelli in cui si articola la documentazione del sistema di prevenzione penale (Modello generale, Codice di Comportamento, analisi dei rischi, procedure operative), nonché di procedere all'istituzione dell'Organismo di vigilanza, già insediato al momento dell'approvazione del presente documento, ma ancora non pienamente operativo.

Il Modello Organizzativo è, per legge, un «atto di emanazione dell'organo dirigente», sicché le successive modifiche di carattere sostanziale sono adottate dal Comitato Esecutivo intendendosi per «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel presente modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, come quelle di adeguamento rispetto al sistema di gestione operativa e amministrativo-finanziaria, potranno essere apportate direttamente dal Presidente, che ha la legale rappresentanza dell'ente a norma del successivo capitolo 2 del presente Modello, e successivamente comunicate al Comitato Esecutivo, alla prima riunione utile.

L'analisi della realtà del VIS, effettuata al fine di definire le aree di rischio rilevanti per l'ente stesso ha consentito di identificare i «processi sensibili» all'interno del Modello.

SEZIONE 2: ASSETTO ED ORGANIZZAZIONE DEL VIS

1. Natura giuridica, scopi e finalità del VIS

Il VIS, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, con sede legale in Roma alla via Appia Antica 126, Codice Fiscale 97517930018, è stato costituito come associazione con atto rep. 70473 dott. Oscar Ghione Notaio in Torino il 3/3/1986. Ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica con Decreto del Ministro degli Affari Esteri in data 27 luglio 2000 n. 002/00705 Bis ed è iscritto, ai sensi del D.P.R. 361/2000, nel Registro delle Persone Giuridiche presso la Prefettura di Roma - Ufficio Territoriale del Governo - al numero 563/2008.

È Organizzazione Non Governativa (ONG) già riconosciuta idonea ai sensi dell'art. 28 della legge 26/2/1987 n. 49, con decreto del Ministero degli Affari Esteri n. 1988/128/005113/4D del 22/11/1988 per: la realizzazione di programmi a breve e medio periodo nei Paesi in via di sviluppo, per la selezione, formazione e impiego dei volontari in servizio civile e per attività di informazione nonché per attività di formazione in loco di cittadini dei Paesi in via di sviluppo e attività di educazione allo sviluppo.

È oggi ONG iscritta, ai sensi dell'art. 26, comma 2, della legge 11/08/2014 n. 125, all'Elenco delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) presso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, con Decreto 2016/337/000285/2. È ONLUS iscritta all'Anagrafe delle ONLUS presso la DR Lazio dell'Agenzia delle Entrate ai sensi dell'art. 32, comma 7, della legge 11/08/2014 n. 125.

È ONG accreditata con Special consultative status presso l'Economic and Social Council delle Nazioni Unite (ECOSOC) con decisione n. 226 del 27 luglio 2009.

La legale rappresentanza dell'ente spetta, ai sensi dell'art.14 dello Statuto, al Presidente.

Il VIS è stato organismo promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, affianca il tradizionale impegno sociale dei Salesiani in Italia e nei Paesi del Sud del mondo, ispirandosi al sistema preventivo di Don Bosco e alla prassi educativa salesiana.

Il VIS si occupa di solidarietà e cooperazione internazionale ed opera come agenzia educativa soprattutto a favore delle bambine, dei bambini e dei giovani più svantaggiati e vulnerabili. Esso ha come fine esclusivo lo svolgimento di attività di utilità sociale e di solidarietà. Persegue finalità istituzionali di solidarietà, di promozione e di organizzazione di iniziative ed attività di carattere formativo, educativo, informativo, tecnico e professionale nel quadro di programmi di sviluppo umano, culturale, socio-economico, sia in Italia che all'estero.

2. Attività del VIS

I settori di attività delineati dallo Statuto in vigore sono i seguenti:

- a) attività destinate a persone che intendono svolgere una prestazione formativo-tecnico-professionale e di promozione umana nei Paesi in via di sviluppo, in collaborazione con le forze locali civili, sociali ed ecclesiali;
- b) iniziative e corsi formativi di preparazione specifica dei volontari e degli operatori per lo sviluppo, con l'obiettivo di conoscere adeguatamente la realtà mondiale del sottosviluppo, di studiarne le cause e i rimedi, di qualificare l'apporto specifico dell'azione di volontariato, di conoscere il Paese di destinazione nei vari aspetti antropologico, culturale, religioso, socio-economico e linguistico;
- c) elaborazione di programmi ed interventi, in risposta alle richieste ed esigenze di qualsiasi Paese, anche a situazioni d'emergenza dovute a conflitti e a disastri naturali nei Paesi ove siano in corso progetti d'intervento preferibilmente della Famiglia Salesiana, con l'obiettivo del ripristino delle condizioni di sviluppo ed in adesione ai principi del diritto internazionale in materia, in particolare quelli di imparzialità, neutralità e non-discriminazione;

- d) elaborazione di programmi ed interventi nel campo delle migrazioni, dell'integrazione e dell'intercultura, in Italia e nei Paesi in via di Sviluppo, ispirati alla tutela dei diritti umani;
- e) invio di volontari ed operatori per lo sviluppo nei Paesi destinatari e assistenza ai medesimi nello svolgimento dei loro compiti;
- f) servizi di formazione e informazione inerenti la promozione del volontariato, la cooperazione internazionale, la promozione e protezione dei diritti umani, la sensibilizzazione sui problemi dei Paesi in via di sviluppo, l'educazione alla mondialità e interculturalità, curando, anche con la collaborazione di Organismi ed Enti analoghi, specifiche pubblicazioni multimediali, convegni, seminari e simposii;
- g) aggiornamento e formazione del personale del sistema formativo italiano;
- h) formazione nei Paesi in Via di Sviluppo di quadri e dirigenti locali;
- i) attività editoriali anche con riviste di informazione e pubblicazioni.

L'Associazione può gestire direttamente, anche in via sussidiaria e meramente strumentale per il conseguimento dei propri fini istituzionali, servizi ed iniziative di interesse generale.

3. Criteri ispiratori e operativi dell'attività del VIS

Il VIS agisce in coerenza con la propria identità, definita dallo statuto e dalla genesi dell'organismo secondo il carisma salesiano. Nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite e delle linee-guida dell'agenda internazionale sulla cooperazione allo sviluppo, di fronte alle situazioni di ingiustizia che negano i diritti fondamentali, l'obiettivo del VIS è proporre percorsi concreti di impegno e di solidarietà e realizzare programmi di sviluppo prevalentemente di natura educativa e formativa.

Statutariamente:

- rispetto al criterio di **partecipazione**, il VIS qualifica il proprio apporto elaborando ed eseguendo ciascun programma di intervento in partenariato prevalentemente con controparti missionarie salesiane e d'intesa con le forze locali, civili, sociali ed ecclesiali della popolazione destinataria;
- rispetto al criterio **promozionale**, il VIS opta per programmi di attività direttamente ed immediatamente rivolti allo sviluppo della popolazione locale, escludendo fini di lucro e interessi di parte;
- rispetto al criterio di **coordinazione**, il VIS tende ad armonizzare i propri interventi con i piani di sviluppo e di promozione sociale e umana eventualmente predisposti da Autorità e Enti locali, Organizzazioni Internazionali e espressioni della società civile locale.

Per un approfondimento delle attività del VIS, in Italia e all'estero, si rinvia alla seguente sezione, nonché al bilancio sociale annualmente elaborato e prodotto dalla ONG per la rendicontazione sociale.

4. I soci

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto, i soci del VIS sono le persone fisiche e giuridiche che si impegnano a sostenere le attività dell'Associazione.

Sono invece Partecipanti Volontari - ammessi, secondo le modalità stabilite dai regolamenti interni, a partecipare all'attività dell'Associazione - i volontari, animatori, collaboratori e sostenitori, sia persone fisiche che persone giuridiche di natura associativa senza fini di lucro, i quali si obbligano a condividere le finalità ed i principi ispiratori individuati dalle norme statutarie e si impegnano a collaborare alla loro realizzazione attraverso le strutture operative dell'Associazione.

L'associazione non potrà in nessun caso essere controllata da enti con finalità di lucro né essere collegata ad enti con finalità di lucro in modo tale che questi ultimi esercitino su di essa un'influenza notevole o possano trarre beneficio economico da contributi pubblici che potrà ricevere.

Lo Statuto e il Regolamento determinano casi e modalità di ammissione, recesso, decadenza ed esclusione dei soci dall'Associazione.

5. L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è l'organo supremo della Associazione. Essa è convocata in via ordinaria almeno una volta all'anno dal Presidente, che la presiede, o da chi ne fa le veci; ad essa spetta:

- a) eleggere tra i Soci e i Partecipanti Volontari il Presidente, un Vicepresidente, il Tesoriere e i Consiglieri del Comitato Esecutivo;
- b) nominare un componente del Collegio dei Revisori nonché un membro supplente dello stesso, anche al di fuori dei Soci e dei Partecipanti;
- c) approvare la relazione annuale del Presidente sullo stato dell'Associazione;
- d) definire le scelte programmatiche e i piani annuali dell'Associazione;
- e) deliberare, anche nel corso dell'esercizio, l'ammontare di eventuali quote integrative della quota annuale determinata dal Comitato Esecutivo;
- f) approvare i bilanci annuali preventivi e consuntivi.

In via straordinaria, l'Assemblea è convocata per:

- a) procedere alle modifiche statutarie;
- b) richiesta avanzata da almeno la metà dei Soci;
- c) avvenute dimissioni della maggioranza dei membri eletti del Comitato Esecutivo;
- d) deliberare lo scioglimento dell'Associazione, la nomina dei liquidatori e la devoluzione del patrimonio sociale.

Le altre norme sul funzionamento dell'organo e sulla convocazione sono contenute nello Statuto e nel Regolamento.

6. L'assemblea dei partecipanti volontari

L'Assemblea dei Partecipanti Volontari, è convocata almeno due volte all'anno dal Presidente dell'Associazione, che la presiede, o da chi ne fa le veci; spetta all'Assemblea dei Partecipanti Volontari:

- a) eleggere tra i Partecipanti Volontari uno dei due Vicepresidenti dell'Associazione;
- b) nominare due componenti (tra cui il Presidente del Collegio dei Revisori) nonché due membri supplenti dello stesso o il Revisore unico (in dipendenza delle decisioni dell'Assemblea dei Soci), anche al di fuori dei Soci e dei Partecipanti Volontari;
- c) formulare proposte d'azione e organizzative da sottoporre al Comitato Esecutivo;
- d) elaborare piani di coordinamento delle attività dell'Associazione sul territorio.

Il Presidente deve fornire informativa all'Assemblea dei partecipanti volontari circa le materia di competenza dell'Assemblea dei soci ed, in particolare, circa quelle di cui all'art. 11 comma 7 lettera c, d, f. L'azione dei Partecipanti Volontari può essere svolta in collaborazione con la Pastorale Giovanile e l'Animazione Missionaria di ogni Ispettorato e con la sede centrale del VIS, proponendo singole iniziative e/o campagne o aderendo alle proposte provenienti dall'Associazione. Nella maggior parte dei casi le attività vengono svolte nell'ambito dei percorsi di pastorale giovanile delle singole Ispettorie di appartenenza, a servizio dell'animazione missionaria, intercettando - come interlocutore privilegiato - il Movimento Giovanile Salesiano, promuovendo nei giovani anche l'impegno volontario verso realtà giovanili locali bisognose di ascolto e attenzione.

Le attività di formazione sono condotte principalmente attraverso le Scuole di Educazione alla Mondialità/Formazione missionaria. Gli incontri sono propedeutici all'esperienza formativa in gruppo presso le missioni salesiane nei paesi poveri.

7. Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo è composto dal Presidente, dai due Vicepresidenti, uno dei quali eletto dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari, dal Tesoriere, da uno o tre Consiglieri. I membri del Comitato Esecutivo, che devono essere Soci o Partecipanti Volontari, vengono eletti, tranne il Vicepresidente eletto dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari, dall'Assemblea dei Soci, durano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

Spetta al Comitato Esecutivo:

- a) curare l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Associazione in conformità alle scelte programmatiche ed ai piani annuali deliberati dall'Assemblea dei Soci;
- b) approvare Convenzioni con singoli Soci o Partecipanti Volontari;
- c) autorizzare l'apertura di presidi territoriali, monitorando le loro attività onde verificarne la coerenza con la *mission* del VIS;
- d) determinare all'inizio di ciascun esercizio sociale l'ammontare della quota associativa annuale dovuta da ciascun Socio e proporre all'Assemblea dei Soci, nel corso dell'esercizio, l'ammontare di eventuali quote integrative della quota annuale, necessarie per sostenere le attività dell'Associazione, dovute da ciascun Socio;
- e) deliberare su tutte le questioni che rivestono carattere di urgenza, sottoponendo le relative delibere alla prima riunione dell'Assemblea dei Soci per la ratifica;
- f) eseguire qualsiasi mandato affidatogli dall'Assemblea dei soci.

I Direttori "Programmi" e "Amministrazione e Personale" partecipano alle sedute senza diritto di voto.

8. Il Presidente

Il Presidente dell'Associazione è eletto dall'Assemblea dei Soci, dura in carica quattro anni e può essere eletto per non oltre due mandati consecutivi. Ha la firma sociale e la legale rappresentanza dell'Associazione a tutti gli effetti per l'ordinaria e straordinaria amministrazione. Egli può accendere od estinguere conti bancari in Italia e all'estero. Convoca e presiede l'Assemblea dei Soci, l'Assemblea dei Partecipanti Volontari e il Comitato Esecutivo. In caso di impedimento e di assenza, è sostituito dal Vicepresidente più anziano. Il Presidente inoltre, anche su proposta del Comitato Esecutivo, può delegare ai Vicepresidenti parte delle proprie competenze.

Le deleghe, come le procure notarili, conferite per l'amministrazione ordinaria e straordinaria ai Vicepresidenti, ai Consiglieri, ai Direttori o a terzi, aventi ad oggetto specifiche competenze o settori di competenze ed anche il relativo potere di firma e rappresentanza, devono essere comunicate all'OdV e documentate in forma scritta.

9. I Vicepresidenti

I Vicepresidenti fanno parte del Comitato Esecutivo, durano in carica quattro anni ed esercitano, in via disgiunta, le deleghe ricevute, anche in modo permanente, dal Presidente, sostituendo il medesimo in caso di suo impedimento.

10. Il Tesoriere

Il Tesoriere dell'Associazione, eletto dall'Assemblea dei Soci; dura in carica quattro anni e può essere riconfermato. Il Tesoriere è membro del Comitato Esecutivo ed esercita le deleghe ricevute in ambito amministrativo e finanziario, anche in via permanente, dal Presidente, con il potere di firma, disgiunta rispetto a quest'ultimo, sui conti bancari e postali dell'Associazione. Il Tesoriere vigila sull'adempimento dei servizi di amministrazione, predispone il bilancio finanziario annuale preventivo e consuntivo da sottoporre ai competenti Organi sociali. Agisce in raccordo con il Direttore Amministrativo e del Personale e coopera con il Collegio dei Revisori.

11. Il Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori è formato da tre membri, due dei quali nominati dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari: uno di questi (che dovrà essere iscritto al Registro dei Revisori Legali) sarà designato dalla stessa Assemblea dei Volontari Partecipanti quale Presidente del Collegio. L'assemblea dei Soci designerà, oltre al terzo componente del Collegio, anche un membro supplente mentre l'Assemblea dei Partecipanti Volontari designerà due membri supplenti, i quali subentreranno ai componenti del Collegio di rispettiva nomina che per qualsiasi motivo dovessero cessare dalla carica.

L'Assemblea dei Soci potrà decidere di istituire, in luogo del Collegio dei Revisori, un Revisore unico che, in tale ipotesi, sarà nominato dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari, durerà in carica quattro anni e dovrà essere iscritto al Registro dei Revisori Legali. Al Revisore si applicheranno, in quanto compatibili, le norme statuto che disciplinano l'attività e le attribuzioni del Collegio dei Revisori o che, comunque, richiamano detto organo sociale.

Spetta al Collegio dei Revisori vigilare sulla gestione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Associazione, esaminare il bilancio consuntivo e preventivo, controllare le scritture contabili.

I componenti del Collegio dei Revisori durano in carica quattro anni, devono essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dell'Assemblea dei Partecipanti Volontari e possono essere invitati alle sedute del Comitato Esecutivo.

12. Strutture operative dell'Associazione

L'Associazione opera attraverso la propria sede legale di Roma, sita in Via Appia Antica 126, altri eventuali sedi operative ed i presidi territoriali formati da partecipanti volontari previa autorizzazione del Comitato Esecutivo. La sede operativa nazionale si occupa di ideare, implementare, coordinare e dirigere tutte le attività istituzionali e accessorie che l'Organismo conduce in Italia e all'estero.

La struttura organizzativa di VIS è "a matrice" e si sviluppa in due macro-aree: "Programmi" e "Amministrazione e Personale", ognuna delle quali è coordinata da un direttore, rispettivamente "Direttore Programmi" e "Direttore amministrativo e del Personale", nell'ambito delle linee dettate dagli organi sociali, delle direttive del Comitato Esecutivo e nella cornice della pianificazione pluriennale e programmazione annuale approvate.

Possono essere istituite Sedi Operative Locali, sia in Italia che all'estero, le quali dipendono direttamente dalla Sede Operativa Nazionale. Viene aggiornato e consegnato all'OdV un elenco delle sedi operative in Italia e all'estero, sia riconosciute dalle autorità locali sia non riconosciute.

13. I Direttori "Programmi" e "Amministrazione e Personale"

Il Presidente, su proposta del Comitato Esecutivo, nomina i Direttori "Programmi" e "Amministrazione e Personale" preposti al coordinamento delle macro-aree della Sede Operativa Nazionale. Entrambi possono ricevere ulteriori incarichi, anche in via permanente, dal Presidente.

14. Presidi

I Partecipanti Volontari Enti e gruppi informali possono chiedere di essere autorizzati dal Comitato Esecutivo a operare come Presidi VIS. Il Presidio VIS si impegna non solo al rispetto e attuazione delle previsioni stabilite in capo ai Partecipanti Volontari, ma si obbliga formalmente e in pubblico a condurre iniziative e azioni sul proprio territorio di riferimento (o nel proprio ambito settoriale) a determinate condizioni:

- organizzare le iniziative previste nel piano di coordinamento territoriale nazionale approvato dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari;
- operare nel rispetto della normativa vigente, dei principi di trasparenza e tracciabilità;
- rispettare statuto, regolamenti, linee guida e codici di comportamento approvati dagli organi sociali di VIS;
- operare ricercando sempre il dialogo e la sinergia operativa con l'Animazione Missionaria dell'Ispettorato Salesiano locale, astenendosi dall'organizzare eventi / attività che possano individuarsi come concorrenziali con quelle dell'Animazione Missionaria stessa;
- promuovere e/o fruire delle opportunità formative/ aggiornamento specificatamente organizzate/promosse dalla sede nazionale VIS;
- promuovere al pubblico il VIS e le sue attività ed esibire / rendere disponibile nella propria sede il relativo materiale informativo;
- impiegare in tutte le proprie attività e nei relativi materiali il logo e l'immagine coordinata previsti per il Presidio VIS nel proprio materiale informativo, sul proprio sito e sui social network: il logo e l'immagine coordinata "Presidio VIS" rappresentano un segno di appartenenza, collaborazione fattiva e qualificata, garanzia di un certo modo di operare;
- scambiare esperienze, *know-how*, contatti e relazioni con la sede nazionale, le altre sedi operative e gli altri presidi;
- informare previamente la sede nazionale di tutte le iniziative di presidio e presentare resoconto delle stesse;
- tenere i rapporti con il Vicepresidente eletto dall'Assemblea dei Partecipanti Volontari e con la persona dello staff indicata come referente per i Presidi;
- riscontrare ogni richiesta di informazioni, chiarimenti ed aggiornamenti sulle attività di presidio provenienti dal Comitato Esecutivo;
- rendersi disponibile per ogni controllo e verifica che dovessero essere disposti in merito all'osservanza di quanto sopra.

Il Partecipante Volontario autorizzato a operare come Presidio VIS ha specularmente diritto a:

- ricevere supporto e assistenza dalla sede nazionale per portare avanti le attività di presidio;
- ricevere tempestivamente materiale informativo di VIS ed ogni nuova pubblicazione in quantità sufficiente per la distribuzione sul territorio;
- ricevere informazioni tempestive su tematiche rilevanti per i Presidi nonché formazione specifica;
- far accedere i propri aderenti in maniera agevolata a tutte proposte formative di VIS aperte al pubblico;
- ricevere credenziali di accesso alla piattaforma dedicata ai Presidi;
- impiegare il logo e l'immagine coordinata previsti per il Presidio VIS.

La domanda di autorizzazione deve essere indirizzata al Comitato Esecutivo e contenere specifica sottoscrizione degli impegni e obblighi sopra elencati e comunque accettazione espressa del presente articolo di regolamento.

Il Comitato Esecutivo può procedere unilateralmente alla sospensione o revoca, anche con effetto immediato, dell'autorizzazione a operare come presidio VIS in caso di inosservanza a quanto sopra così come il singolo Partecipante Volontario potrà recedere da questa qualità.

Gli Enti autorizzati a operare come Presidi VIS mantengono la loro piena autonomia amministrativa, operativa, economica e finanziaria e restano unici responsabili delle attività dagli stessi organizzate.

15. Convenzioni interne

Le Convenzioni, di cui all'art.18 dello Statuto, stipulate fra l'Associazione e singoli Soci o Partecipanti Volontari, possono avere per oggetto la realizzazione di progetti operativi, anche con finanziamento pubblico, o la collaborazione agli stessi progetti da parte dei Soci e dei Partecipanti Volontari, nel rispetto delle reciproche responsabilità e delle condizioni previste dalle Convenzioni medesime.

Dette Convenzioni vengono predisposte ed approvate dal Comitato Esecutivo e stipulate dal Presidente dell'Associazione e dal Socio o Partecipante Volontario persona fisica o dal legale rappresentante del Socio o Partecipante Volontario ente.

Tali Convenzioni devono contenere sempre il riferimento al Codice di Condotta del VIS ed all'attività di audit interna e di vigilanza svolta dall'OdV.

16. Deleghe e procure

Il sistema di deleghe e di procure è caratterizzato da elementi di sicurezza che garantiscano la rintracciabilità e l'evidenza delle operazioni svolte.

Ai soli fini di cui al presente Modello Organizzativo la «*delega*» è un atto interno di attribuzione di compiti e la «*procura*» un atto unilaterale con il quale viene conferito ad un soggetto il potere di rappresentanza.

Ai responsabili di unità organizzativa cui, per lo svolgimento dei loro incarichi, si vogliono attribuire poteri di rappresentanza viene rilasciata apposita procura con poteri adeguati e coerenti con i compiti e le funzioni assegnati per delega.

In generale il sistema delle deleghe prevede che:

- le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
- in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
- il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione e ai compiti conferiti.

In generale il sistema delle procure prevede che:

- le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega;
- le procure individuino e delimitino i poteri conferiti.

Le procure e deleghe attualmente conferite sono individuate in un documento allegato al presente Modello, di cui costituisce parte integrante ed essenziale e la cui approvazione e revisione è la stessa prevista per il Modello.

SEZIONE 3: LE AZIONI DEL VIS

1. Vision e Mission

Il VIS - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo è un'organizzazione non governativa (ONG) che si occupa di cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale, attraverso vari strumenti e azioni. Considerando la sua identità, il VIS è anche Agenzia Educativa che promuove e organizza attività di sensibilizzazione, educazione, formazione per lo sviluppo e la cittadinanza mondiale. Essa affianca autonomamente da oltre trent'anni l'impegno della Congregazione Salesiana nel mondo.

Tra coloro che vivono in situazioni di difficoltà, il VIS presta maggiore attenzione ai bambini, alle bambine e ai giovani, guidato dal carisma di Don Bosco e dal "sistema preventivo" da lui ideato.

La visione antropologica cristiana espressa nella Dottrina sociale della Chiesa si sposa, da un lato, con la visione dell'uomo come soggetto di diritti, per molti tratti anticipata dallo stesso Don Bosco ed esplicitata a livello internazionale nelle convenzioni delle Nazioni Unite, e, dall'altro, con la visione di sviluppo umano di Amartya Sen, dove lo sviluppo è "delle persone, attraverso le persone e per le persone": uno sviluppo che è tale solo se integrale, universale e sostenibile in senso sociale, economico, politico ed ambientale, come fissato dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile della Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La nostra **visione** configura, pertanto, *"un mondo dove ogni persona possa godere pienamente dei propri diritti e partecipare dignitosamente e attivamente alla vita della comunità favorendone lo sviluppo"*.

L'azione del VIS ha pertanto come finalità prioritarie l'eliminazione della povertà e il cambiamento dell'attuale situazione di squilibrio e ingiustizia a livello mondiale attraverso la promozione e protezione dei diritti umani, in particolare dei bambini, delle bambine e dei giovani più svantaggiati.

Questa visione ha portato l'organismo ad adottare un approccio metodologico volto all'ampliamento delle capacità individuali e sociali, nella duplice prospettiva di costruzione e/o rafforzamento delle capacità dei titolari di diritti (*rights-holders*) di rivendicare e godere dei propri diritti fondamentali (*capacities for empowerment*) e delle capacità dei titolari dei correlati doveri (*duty bearers*) di adempiere ai loro obblighi (*capacities for accountability*) a favore dei primi.

Pertanto, la nostra **missione** è *"promuovere lo sviluppo e l'ampliamento delle capacità di ogni persona – intesa come individuo e come membro di una comunità – ponendo particolare attenzione alle bambine, ai bambini e ai giovani più svantaggiati e vulnerabili, fornendo loro opportunità educative, formative e occupazionali nonché strumenti per la promozione e la tutela dei propri diritti"*.

Gli interventi nei Paesi in via di sviluppo si concentrano principalmente sull'educazione come fattore chiave di sviluppo umano, diritto fondamentale in sé, ma anche strumento di realizzazione degli altri diritti, con l'obiettivo di allargare conoscenze, possibilità, pari opportunità e superare le discriminazioni, anche di genere. Gli interventi coinvolgono la famiglia, la comunità di provenienza, la società civile e le istituzioni, a garanzia di una maggiore efficacia e sostenibilità, e ruotano intorno alle figure dei volontari internazionali e degli operatori per lo sviluppo, che per alcuni anni a fianco delle comunità salesiane spendono la propria professionalità e la propria vita a servizio di una comunità altra, facendosi ponte tra due società.

Alle attività di cooperazione si affianca una costante azione di sensibilizzazione, informazione, formazione ed educazione della società alla cittadinanza mondiale nonché un intenso lavoro di *advocacy* in rete con altre realtà associative e non, onde promuovere nel medio-lungo periodo un cambiamento sociale, intervenendo su coloro che sono individuati quali *decision makers*.

Alcuni aspetti del modo di essere e di lavorare del VIS, che evidenziano in maniera specifica la modalità con la quale attuiamo quella che è la nostra missione, sono i seguenti:

- dare valore al lavoro in rete (innanzitutto all'interno della Famiglia Salesiana di cui facciamo parte, ma anche con le altre realtà della Chiesa cattolica, le altre ONG e associazioni, gli enti locali, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, l'Unione Europea, le Nazioni Unite e le altre organizzazioni internazionali), come occasione di dialogo, di incontro e di educazione;

- in ogni attività mantenere prioritario l'aspetto educativo e formativo, come allargamento delle conoscenze;
- rendere i giovani i protagonisti dell'azione del VIS riconoscendo al tempo stesso i ruoli differenti e le competenze specifiche richieste da varie funzioni;
- garantire impegni di lungo periodo nelle situazioni e nelle realtà dove lavoriamo, al di là delle emergenze e della durata tecnica e amministrativa dei progetti, nella consapevolezza che lo sviluppo è un percorso lungo che richiede pazienza e quindi fedeltà;
- porre grande attenzione alle condizioni, sensibilità e culture locali, nella visione della cooperazione come dialogo e conoscenza;
- riconoscere l'importanza dell'*advocacy* quale aspetto strettamente legato alla visione dello sviluppo come piena attuazione dei diritti umani, ma anche alla visione dello sviluppo come allargamento delle opportunità per le persone e gli individui, nell'ottica della cittadinanza mondiale.

Con i programmi e gli interventi di cooperazione internazionale il VIS intende, tra l'altro:

- garantire educazione, istruzione e sostegno ai bambini, alle bambine e ai giovani più poveri;
- accogliere e garantire una crescita serena ai bambini e alle bambine di strada, ai minori vittime di violenze, ai bambini e alle bambine ex-soldato;
- favorire la formazione professionale, l'accesso al lavoro, il reinserimento sociale dei giovani;
- garantire il sostegno agli insegnanti e agli educatori per la loro formazione;
- promuovere e proteggere i diritti dei bambini, delle bambine e dei giovani;
- favorire lo sviluppo delle comunità locali e creare le condizioni per una vera alternativa alla migrazione irregolare;
- favorire l'accesso alle informazioni e alla formazione attraverso le nuove tecnologie su temi di cooperazione internazionale e promozione e protezione dei diritti umani;

Per un approfondimento delle attività condotte annualmente si rinvia al Bilancio Sociale.

2. Interventi di sviluppo

Una delle attività principali in cui si esplica la natura del VIS come agenzia educativa è rappresentata dai progetti di sviluppo nei Paesi poveri. I progetti possono essere definiti come una serie di azioni/attività tra loro interrelate, poste in essere al fine di raggiungere risultati concreti per il conseguimento di un obiettivo specifico di sviluppo. La durata di un intervento in media va dai 24 ai 48 mesi, mentre le risorse sono variabili a seconda della sua natura e trovano specificazione in un budget.

Fattori caratterizzanti i progetti del VIS sono la prevalente presenza di propri operatori e volontari internazionali espatriati, la collaborazione strutturata con partner locali solidi e radicati nei contesti d'intervento, nonché la tipologia dei beneficiari/destinatari delle azioni.

I progetti puntano a produrre risultati durevoli nel tempo, in grado cioè di produrre cambiamenti nel tessuto e nella morfologia dello sviluppo locale, di permanere e generare meccanismi vitali e sostenibili per le comunità locali. L'approccio che il VIS cerca di adottare nei confronti dei gruppi destinatari dei propri interventi non è assistenzialista, ma partecipativo; considera i soggetti coinvolti nelle azioni avviate attori principali, soggetti attivi, titolari di diritti e non (solo) di bisogni.

L'impegno del VIS è caratterizzato da una concentrazione settoriale e geografica. A livello settoriale, il VIS ha focalizzato il proprio impegno in due settori-chiave tra loro correlati:

- a) l'educazione e la formazione tecnico-professionale, ambito configurato dalla natura e oggetto delle azioni e delle attività specifiche condotte;
- b) la tutela e lo sviluppo dei gruppi vulnerabili, in particolare di bambine, bambini, adolescenti e giovani svantaggiati e a rischio di esclusione sociale. Tale settore, al contrario del primo, è primariamente definito dai destinatari diretti e indiretti.

Fattori trasversali rispetto ai settori sopra specificati sono:

- a) l'approccio fondato sui diritti umani (HRBA – Human Rights Based Approach), che si cerca di adottare nella concezione, implementazione e valutazione degli interventi, approccio orientato alla integrale valorizzazione ed emancipazione dei destinatari e non solo al soddisfacimento dei bisogni identificati e dove particolare attenzione è posta, a seconda degli interventi, anche al *gender* e all'*environmental mainstreaming*;
- b) l'introduzione progressivamente crescente di attività di *capacity* e *institutional building*, con l'obiettivo di "rendere capaci e potenziare" gli attori e i destinatari coinvolti nelle iniziative, di aprire e far interagire le realtà progettuali target con i soggetti esterni, istituzionali e non, più rilevanti per il loro sviluppo attraverso l'interazione operativa e il lavoro in rete (*networking*);
- c) l'attenzione all'innovazione e ai fattori di valore aggiunto, così da configurare azioni aperte al cambiamento e in grado di soddisfare più efficacemente e in modo sostenibile i bisogni e le esigenze identificate.

Il VIS realizza, negli ambiti specifici sopra presentati, interventi, finanziati da differenti donatori pubblici e privati: Ministero Affari Esteri e Cooperazione Internazionale, Unione Europea, enti pubblici territoriali, organizzazioni internazionali, Conferenza Episcopale Italiana, Caritas Italiana, partner internazionali, fondazioni, imprese, famiglie, formazioni sociali, parrocchie e individui.

3. Interventi di emergenza, riabilitazione e ricostruzione

Il VIS è una ONG di sviluppo e tale caratterizzazione, statutariamente prevista, è sempre stata ribadita e affermata dall'Assemblea dei soci e dai principali stakeholder dell'organismo. Tuttavia il VIS si confronta anche con situazioni inaspettate e drammatiche - come una terribile siccità e una conseguente carestia, un terremoto o un'alluvione, una situazione di post-conflitto - nei Paesi dove sono radicati i partner locali o in cui l'organismo già opera. Il verificarsi di un'emergenza comporta necessariamente la modifica dell'approccio e della propria presenza nel contesto locale e inevitabili variazioni del processo di sviluppo. Il VIS, di volta in volta, quindi concerta con i propri partner le linee d'azione da intraprendere, stabilendo le priorità, impegnandosi per contribuire a salvare vite umane e a porre - nello stesso tempo - le basi per l'avvio o il riavvio di un nuovo processo di sviluppo. Una caratteristica della progettualità del VIS anche di fronte all'emergenza, infatti, è l'ottica di medio-lungo termine. Dopo aver contribuito alla prima emergenza e al ripristino di "normali" condizioni di vita, la prospettiva progettuale guarda al futuro delle comunità coinvolte; è in quest'ambito che il VIS opera con interventi mirati alla riabilitazione, alla ricostruzione e poi allo sviluppo. In questo modo si garantisce la presenza accanto alle popolazioni colpite dai disastri naturali e dai conflitti per molti anni, cercando di assicurare non solo il superamento delle crisi e dei suoi effetti, ma anche il riavvio delle azioni di promozione ed emancipazione e la loro sostenibilità. Tale caratteristica è peculiare dell'impegno del VIS e ne costituisce il punto di forza più volte riconosciuto dai principali attori (donatori, esperti, istituzioni) che si occupano di emergenza.

4. Il Sostegno a Distanza (SaD)

Il Sostegno a Distanza (SaD) si integra con i progetti di sviluppo realizzati insieme ai Salesiani di Don Bosco nel mondo per promuovere e proteggere i diritti delle persone più vulnerabili e svantaggiate.

I referenti della progettualità del SaD sono le comunità salesiane locali e gli altri partner locali, gli operatori e i volontari del VIS. Grazie alla loro conoscenza dei contesti e degli ambiti su cui è più necessario e urgente intervenire, il VIS riesce a realizzare una progettualità pertinente ed efficace rispetto alle situazioni di vulnerabilità ed emarginazione. Il VIS funge dunque da "garante e ponte" tra i donatori e le comunità salesiane locali, garantendo una comunicazione costante sulle attività svolte e sui risultati raggiunti.

Secondo la visione di SaD che il VIS porta avanti da oltre vent'anni, il sostegno è pensato ed offerto ad una comunità/gruppo di beneficiari, anziché essere rivolto a un singolo beneficiario. Ogni bambino, ogni adolescente con cui e per cui lavoriamo, riceve servizi differenziati in base alle sue esigenze personali, ma resta comunque profondamente inserito e sostenuto nel proprio contesto, limitando discriminazioni e differenziazioni che il SaD per "singolo beneficiario" potrebbe generale. Con questo approccio il SaD diventa progettazione globale comunitaria per contrastare con azioni specifiche le situazioni di povertà, di esclusione e di vulnerabilità caratterizzanti i gruppi beneficiari e i suoi singoli membri. Si tratta dunque di una progettualità articolata, che fonde vari ambiti d'intervento (alimentare, sociale, sanitario) con quello più spiccatamente educativo e formativo, nell'ottica dello sviluppo integrale del beneficiario volta a garantire l'accesso a un'educazione di qualità, a una comunità e a un ambiente protetto e dignitoso, al reinserimento, ove possibile, nelle famiglie d'origine, nel mondo del lavoro e nella società.

I donatori SaD sono informati sui progetti sostenuti e sui destinatari coinvolti attraverso la rivista Un Mondo Possibile (trimestrale della ONG) e comunicazioni specifiche ad essi dedicate.

Il VIS si assume la piena responsabilità operativa e finanziaria dell'uso dei fondi raccolti per il SaD, che sono impiegati nei progetti attraverso l'invio in loco delle risorse finanziarie raccolte e attraverso la totale o parziale copertura di costi direttamente connessi alla loro realizzazione (ad esempio, acquisto in Italia di materiali ed attrezzature da spedire in loco, sostegno degli operatori espatriati inseriti nell'intervento).

5. Il sostegno alle missioni salesiane

Il VIS affianca l'impegno sociale e missionario dei Salesiani nel mondo non solo attraverso l'opera dei propri volontari, i progetti di sviluppo e/o emergenza e il SaD, ma anche attraverso uno strumento dedicato, il Sostegno alle Missioni (SaM). Si tratta di donazioni ricevute dal VIS e destinate esclusivamente ad una comunità missionaria (per la maggior parte salesiane) su espressa richiesta del donatore, sulla base di un rapporto diretto e fiduciario che intercorre tra il donatore stesso e il destinatario finale (il singolo missionario e/o la comunità in cui egli opera).

Nel SaM il VIS svolge dunque un ruolo di "collegamento" tra il donatore e il beneficiario, che rimane il solo referente per lo svolgimento delle attività previste in loco e l'unico garante dei risultati ottenuti. Il VIS espleta le pratiche di segreteria e di amministrazione necessarie all'invio di queste somme verso i Paesi coinvolti, oltre che un monitoraggio periodico degli impieghi.

Tali offerte sono prevalentemente impiegate dai missionari per la copertura dei costi correnti delle scuole, dei centri di formazione professionale, degli oratori e dei centri giovanili (ad es. spese per il personale locale e di funzionamento), per le attività di accoglienza, supporto e cura (come cibo, vestiario, salute, materiali di consumo, materiali didattici) di specifici gruppi di beneficiari (ad es. bambini di/in strada, orfani, ragazze madri) nonché per le attività formative.

L'impegno assunto dal VIS, rinnovato ogni anno, ha il solo scopo di favorire la sostenibilità e la continuità della presenza e dell'impegno dei missionari, che rappresentano le figure fondamentali del partenariato sul quale si fondano i programmi di sviluppo e di emergenza avviati dalla nostra ONG nei Paesi poveri.

6. Diritti Umani e Advocacy

Il VIS adotta una visione di sviluppo umano e sostenibile e un approccio metodologico basato sui diritti umani e sull'ampliamento delle capacità - che si differenzia dal tradizionale e diffuso approccio assistenzialista basato sui bisogni - finalizzato a predisporre misure idonee a garantire l'accesso di medio e lungo periodo a beni e libertà, non solo la loro disponibilità immediata e contingente. Ciò ha portato gradualmente l'organismo ad affiancare ai progetti e agli interventi di sviluppo nei Paesi poveri azioni di *advocacy* a livello nazionale, regionale e globale.

L'*advocacy*, a differenza dell'attività di denuncia, è finalizzata a promuovere nel medio-lungo periodo un cambiamento sociale intervenendo su coloro che sono individuati quali *decision makers*, modificando la loro percezione o comprensione delle questioni specifiche e influenzando le loro decisioni in materia affinché norme, politiche e prassi, nazionali e internazionali, perseguano l'ideale di un mondo più giusto, più equo, più salubre e più sicuro.

In particolare il VIS realizza attività di *advocacy* mirate a sensibilizzare e influenzare le istituzioni che, a vari livelli (nazionale, europeo e internazionale), con le loro azioni e decisioni sono in grado di incidere su alcuni ambiti specifici: quantità, qualità ed efficacia della cooperazione internazionale e della lotta alla povertà, promozione e protezione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e qualità dell'educazione.

Il metodo scelto dal VIS per le proprie azioni di *advocacy* è quello cd. dell'incuneamento interstiziale, che consiste nell'utilizzare quegli spazi (interstizi, *cleavages*) offerti alle ONG dai sistemi internazionali (ONU, Consiglio d'Europa, UE) per agire dentro le istituzioni della politica mondiale al fine di promuovere e contribuire a un cambiamento politico e sociale a livello nazionale e locale. Fedele a questa strategia, il VIS partecipa a conferenze, forum, summit mondiali, realizza rapporti supplementari ai *Treaty Bodies* delle Nazioni Unite (Commissioni di esperti indipendenti con lo scopo di monitorare l'implementazione dei trattati ONU sui diritti umani), con particolare attenzione anche ai nuovi meccanismi predisposti dal Consiglio Diritti Umani dell'ONU, fra cui la Revisione Periodica Universale (UPR – *Universal Periodic Review*), e alle campagne internazionali.

L'insieme delle sue molteplici attività di *advocacy*, affiancate dalla concreta esperienza sul campo condotta attraverso i programmi di cooperazione e sviluppo, hanno consentito al VIS di ottenere il 27 luglio 2009 l'accredito come *Special consultative status* presso l'ECOSOC, il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite.

L'attività di *advocacy* che il VIS svolge in Italia è resa possibile grazie alla partecipazione dell'organismo a reti italiane e a reti europee e internazionali che favoriscono la condivisione del lavoro svolto a livello nazionale e offrono una prospettiva di analisi ampia e di confronto con le altre realtà nel mondo, in particolare sulle buone pratiche sperimentate.

Il VIS oggi rappresenta un punto di riferimento concreto in materia di promozione e protezione dei diritti umani in Italia e all'estero, con particolare riguardo ai diritti dei minori, all'educazione ai diritti umani e per quanto concerne la problematica connessa con l'istituzione nazionale indipendente per i diritti umani. Il VIS viene anche chiamato a partecipare a incontri di cooperazione e sviluppo connessi con la promozione e protezione dei diritti umani per quanto attiene l'elaborazione teorica e lo sviluppo di metodi connessi con la pianificazione basata sui diritti umani.

7. Campagne ed Educazione alla Cittadinanza Mondiale

L'azione di Educazione alla Cittadinanza Mondiale (ECM) rappresenta per il VIS una priorità operativa ed è svolta tenendo conto della finalità ultima di tale azione: consentire il passaggio dalla fase di sensibilizzazione e conoscenza a quella dell'impegno concreto. L'obiettivo dell'azione di ECM è far sì che i cittadini dei Paesi sviluppati si adoperino fattivamente in favore delle popolazioni dei Paesi in via di sviluppo non per mero spirito di solidarietà, ma per reale consapevolezza di un destino comune. Attraverso l'ECM infatti si cercano di svelare le profonde disparità esistenti tra i Paesi e, all'interno degli stessi Paesi ricchi, tra le diverse fasce di popolazione. Ma soprattutto si cerca di stimolare il cambiamento di atteggiamenti, di visioni, e anche di stili di vita, orientandoli verso la sostenibilità.

L'approccio utilizzato dal VIS per promuovere le diverse attività di ECM è quello del *Campaigning*, ovvero l'attivazione di campagne di sensibilizzazione ed educazione caratterizzate da un obiettivo chiaro e definito, un target variegato che viene raggiunto attraverso l'uso di "linguaggi" e strumenti differenziati e un periodo di tempo limitato entro cui svolgere le varie attività per il raggiungimento dell'obiettivo. Le attività di ECM sono caratterizzate tipicamente dal coinvolgimento di target diversi, quali: il mondo della scuola, i gruppi di giovani degli oratori, i cittadini coinvolti nei diversi eventi organizzati sul territorio nazionale.

8. Formazione specialistica ed universitaria per lo sviluppo e la cittadinanza mondiale

La formazione specialistica e quella universitaria, con finalità di sviluppo umano e di rafforzamento di una cittadinanza mondiale, sono un ambito di azione fondamentale per il VIS, in linea con gli indirizzi comunitari e con i pronunciamenti delle Nazioni Unite: esse costituiscono uno strumento per aumentare l'efficacia delle azioni progettuali e, nel contempo, per edificare una società civile più pacifica, giusta e solidale.

Il VIS condivide l'idea che l'educazione e la formazione non debbano essere limitate all'ambito tradizionale dell'«istruzione scolastica» e che sia necessario un orientamento più estensivo. In linea con i dibattiti in corso a livello internazionale (alcune organizzazioni internazionali hanno apportato modifiche al proprio lessico, spostandosi da «istruzione» [*education*] ad «apprendimento» [*learning*] nella descrizione dei propri obiettivi) il VIS ha adottato un approccio inclusivo nella propria azione formativa, coinvolgendo i diversi attori che compongono il sistema educativo, pubblici e privati, organismi religiosi e non profit, dando impulso alla condivisione di saperi, capacità e risorse differenti.

Particolare attenzione è dedicata al paradigma della «formazione permanente» (*lifelong learning*) e alla necessità di innestare l'azione formativa in un processo che mira all'acquisizione di ruoli e competenze nell'intero arco della vita. La progressiva professionalizzazione del mondo della cooperazione internazionale, con l'adozione di strumenti specifici e avanzati e la contemporanea creazione di figure professionali innovative, ha imposto di presentare un'offerta formativa variegata, adatta alle esigenze di un pubblico sempre più vasto: volontari internazionali, cooperanti espatriati, giornalisti e operatori del settore dell'informazione, studenti universitari e laureati desiderosi di specializzazione, insegnanti di tutte le fasce scolastiche, educatori allo sviluppo, progettisti e funzionari della cooperazione decentrata. Il VIS, insieme ad altri soggetti del mondo educativo, promuove anche una «società della conoscenza» (*learning society*) equa e sostenibile, che offra al cittadino adulto non soltanto educazione e sensibilizzazione ai temi della cittadinanza globale, ma anche opportunità di formazione professionale e promozione attiva del suo ruolo sociale quale operatore di sviluppo e solidarietà internazionale.

In questo contesto la **formazione universitaria**, trainata dal ruolo crescente delle Università come attori dello sviluppo, appare come un elemento di importanza fondamentale. Di fronte alla gravità e alla vastità dei problemi che coinvolgono la comunità internazionale, una delle risposte sicuramente efficaci è la creazione di un tessuto ricco di valori universalmente condivisibili e capace di costituire la struttura di base di una cultura di pace e di collaborazione. L'idea stessa di cooperazione, che implica partecipazione, confronto e conoscenza dell'altro e che deve porsi come obiettivo non il semplice avanzamento economico ma il parallelo sviluppo dei diritti fondamentali dell'essere umano, a cominciare da quello primario dell'accesso alla cultura, ne esalta il valore strategico.

Il VIS ha partecipato alla fondazione nel 1997 del Master in Cooperazione Internazionale allo Sviluppo, istituito congiuntamente dall'Università di Pavia, dallo IUSS (Istituto Universitario di Studi Superiori) di Pavia, dalle ONG CISP, COOPI e VIS. Il Master di Pavia è stato il primo del suo genere in Italia ed è oggi l'esperienza maggiormente riconosciuta dal mondo accademico e dagli studenti in cerca di una formazione di qualità abbinata a uno sbocco professionale. Tale risultato non avrebbe potuto essere conseguito in assenza di un'ampia rete universitaria internazionale che ne sostenesse la didattica e ne favorisse la dimensione internazionale e multiculturale: il *Cooperation and Development Network* (CDN) di Pavia è nato contestualmente al Master, associando diversi Atenei del sud del mondo e rafforzando decisamente la capillarità della rete della cooperazione italiana. Attualmente il CDN può annoverare la presenza, oltre all'Università di Pavia, di altre 4 Università: University of Bethlehem (Palestina), Universidad de San Buenaventura a Cartagena de Indias (Colombia), Kenyatta University a Nairobi (Kenya), Mid Western University a Birendranagar (Nepal). Le 5 Università sono dotate ciascuna di un Master in Cooperazione allo Sviluppo, la cui struttura curricolare e i cui contenuti ricalca sostanzialmente

L'impostazione e le finalità dell'esperienza originaria, adattandole però alle peculiarità culturali e socio-politiche dei diversi contesti geografici. Un prestigioso riconoscimento è giunto dall'UNESCO, che ha concesso al Master di Pavia, a quello di Betlemme e nel 2016 anche a quello di Cartagena de Indias il prestigioso marchio «Cattedra UNESCO - UNITWIN», il primo riconoscimento del genere concesso a un'Università italiana.

Il VIS collabora inoltre con altre Università italiane, per la realizzazione di Master, seminari e corsi di alta formazione

Parallelamente alla formazione universitaria, il VIS prosegue lo sviluppo di un'offerta significativa nel settore dell'**alta formazione**, proponendo corsi di specializzazione (nella forma di seminari intensivi con forti componenti laboratoriali) a operatori, staff e dirigenti di organismi del terzo settore e non, attivi a vario titolo nel mondo della cooperazione e solidarietà internazionale.

Il VIS avverte la necessità di raccordare la propria azione con le iniziative intraprese nell'ambito delle Nazioni Unite, confrontandosi con le raccomandazioni strategiche delle varie agenzie e conducendo una riflessione sulla pertinenza ed efficacia della propria azione. Il VIS si riconosce altresì nel cammino e nella riflessione che la Congregazione Salesiana va conducendo sulla comunicazione sociale, in particolare sull'emergere di "nuovi cortili digitali" e sulle necessità di declinare il sistema preventivo di Don Bosco nel mondo della rete internet e delle nuove tecnologie. Recenti documenti della Congregazione hanno sottolineato tale dimensione, che si inserisce del resto nell'ambito più vasto dell'attenzione della Chiesa cattolica al ruolo delle nuove tecnologie e alle nuove relazioni sociali da esse inaugurate.

Il VIS è tuttora l'unica ONG italiana a occuparsi stabilmente di sviluppo umano e nuove tecnologie, avendo sviluppato sia una progettualità sul campo (con progetti pilota, sperimentazioni e attività di studio e ricerca, con specifici convegni e pubblicazioni) sia un impiego proficuo di strumenti ICT nella formazione offerta al pubblico italiano. Il Centro di Formazione per lo Sviluppo Umano (in funzione dal 2000) rimane lo strumento privilegiato per l'erogazione di corsi on-line, webinar e, in generale, esperienze di apprendimento collaborativo.

9. I volontari internazionali e gli operatori per lo sviluppo

Già la programmazione strategica 2015-2017, approvata dall'Assemblea dei soci a novembre 2014, ha ridefinito la denominazione del personale in servizio all'estero per il VIS. In linea con la nuova legge per la cooperazione internazionale (legge 125/2014), il VIS inquadra coloro che prestano servizio nei suoi progetti di cooperazione internazionale nelle seguenti figure:

- Volontari internazionali
- Operatori per lo sviluppo

Il personale espatriato del VIS è costituito da persone, per lo più di nazionalità italiana, che si inseriscono nei progetti di sviluppo con le loro competenze umane e professionali e che lavorano in sinergia con i partner dell'organismo e con il personale locale per lo sviluppo umano della popolazione beneficiaria del progetto, diventando quindi i rappresentanti del VIS nel Paese in cui operano.

Le due categorie sopra specificate si differenziano per il diverso inquadramento contrattuale in quanto i volontari internazionali offrono la propria professionalità per scelta vocazionale, a titolo gratuito, a fronte di un rimborso spese (con limite fissato dalla legge e con stipula di accordo di volontariato) oppure come servizio civile. Gli operatori per lo sviluppo instaurano invece con l'organismo un rapporto di lavoro.

All'interno della categoria degli operatori per lo sviluppo è stata sottolineata la particolare attenzione riservata a coloro che operano da vari anni all'interno dei progetti VIS e che hanno sviluppato una elevata

esperienza e un alto grado di appartenenza all'organismo. A costoro il VIS tenderà a garantire continuità e attenzione alle mutate esigenze umane e professionali.

Il VIS crede nel volontariato internazionale e nel valore delle risorse umane impiegate nella cooperazione internazionale allo sviluppo come scelta di condivisione, di solidarietà internazionale, di impegno politico e civile, di crescita umana e professionale, di scambio culturale, di impegno missionario e spirituale. I volontari e gli operatori s'inseriscono, secondo le loro competenze, nei progetti e lavorano in sinergia con le controparti locali salesiane e con gli operatori locali per lo sviluppo delle comunità beneficiarie, diventando quindi il volto dell'organismo nel paese in cui essi operano. Il VIS pone la crescita professionale ed umana dei suoi volontari al centro del progetto educativo dell'organismo.

Il servizio civile nazionale all'estero è un'esperienza formativa per i giovani tra i 18 e i 28 anni, della durata di un anno, da svolgere nei paesi in cui il VIS è già presente con volontari e con progetti di sviluppo, indicati di volta in volta nei relativi bandi. Il VIS partecipa al servizio civile tramite la Federazione SCS (Servizi civili e sociali) del CNOS.

Per un approfondimento della materia delle RR.UU. nel VIS, si rimanda diffusamente al Codice di Condotta e alle procedure connesse.

10. Gemellaggi

I Gemellaggi solidali hanno la finalità di accompagnare gli insegnanti, gli alunni e i genitori di scuole e di strutture di educazione informale del nord e del sud del mondo:

- nell'opera di familiarizzazione con realtà "altre" per una migliore comprensione e gestione di alcuni dei fenomeni legati alla globalizzazione;
- nelle riflessioni sulla promozione e protezione del diritto allo studio nel quadro di una conoscenza più approfondita della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza;
- nel processo di decentramento cognitivo, attraverso lo studio congiunto e la condivisione di obiettivi e contenuti didattici comuni;
- nella messa in atto di azioni legate all'esercizio della cittadinanza attiva attraverso l'organizzazione di eventi che diffondono le tematiche e le esperienze vissute dalle scuole gemellate.

Grazie ai gemellaggi insegnanti e studenti possono affrontare nell'arco degli anni il tema dell'inter-cultura alla luce di un'esperienza reale e la stessa parola "inter-cultura" avrà un significato concreto di contatto e di reciproco arricchimento umano e culturale.

Le classi gemellate si impegnano allo scambio periodico di materiale vario: messaggi, foto, documenti e video. Il VIS agevola tale scambio tra insegnanti e alunni mettendo a disposizione uno spazio virtuale di condivisione all'interno del proprio sito internet (www.volint.it/vis/raccontiamoci); inoltre, offre agli insegnanti una opportunità di aggiornamento e formazione attraverso la proposta di fruizione di corsi on-line (in alcuni casi gratuita) su inter-cultura e diritti umani, disponibili sulla piattaforma di e-learning del VIS (www.volint.it/elearning/), e l'offerta di materiale didattico e divulgativo sugli stessi temi (www.volint.it/vis/didattica).

11. Informazione e comunicazione

Le attività di comunicazione del VIS si articolano nell'ideazione, coordinamento e implementazione di campagne istituzionali e di raccolta fondi. Obiettivi della strategia di comunicazione sono aumentare la visibilità e l'accreditamento dell'organismo, la riconoscibilità della sua *vision* e *mission*, creare e sostenere reti partecipate e funzionali allo sviluppo della ONG.

Linea-guida della comunicazione del VIS è sensibilizzare e informare sulle tematiche della cooperazione internazionale, della promozione e protezione dei diritti umani, dell'inter-cultura, dello sviluppo umano e sostenibile e della pace, con una costante attività di testimonianza degli operatori dal campo che lavorano ogni giorno a servizio dei poveri.

Per diffondere una cultura della solidarietà il VIS redige e pubblica trimestralmente la rivista "*Un mondo possibile*", disponibile in formato cartaceo e digitale. La rivista è considerata uno strumento di informazione e incontro con i propri sostenitori, ma anche e soprattutto luogo di confronto, approfondimento e analisi dei vari temi che riguardano la cooperazione internazionale, attraverso la testimonianza di missionari e volontari, l'approfondimento di docenti ed esperti, le immagini e le foto dei progetti e delle persone con cui il VIS opera.

Fin dalla sua origine il VIS investe anche nella produzione di volumi, kit didattici multimediali utili agli insegnanti per intraprendere percorsi formativi e di sensibilizzazione con le classi, con l'intento non solo di informare e approfondire, ma anche di sensibilizzare persone non esperte del settore su tematiche specifiche.

Il VIS negli ultimi anni ha consolidato la sua presenza nel web, sia attraverso il sito istituzionale www.volint.it e le ordinarie attività di mailing, sia attraverso numerosi siti tematici, i canali social e realizzazioni quali e-book, app e webgame. Il sito web non è un mero strumento promozionale delle attività della ONG, ma un mezzo di formazione e sensibilizzazione di tutti i suoi stakeholder.

12. Raccolta fondi

L'attività di raccolta fondi è un aspetto centrale per la realizzazione delle attività del VIS. Le risorse vengono ricercate sia attraverso il coinvolgimento di partner istituzionali interessati a contribuire ai progetti, sia raccogliendo fondi da privati (cittadini, gruppi, formazioni sociali e aziende) che vogliono sostenere il VIS e i suoi interventi. Mentre in passato la prima attività (raccolta fondi istituzionale) è stata fortemente dominante, negli ultimi anni la raccolta fondi ha inteso potenziare il sostegno dei donatori privati così da garantire maggiore autonomia dalle politiche ed istituzioni.

Gli strumenti di raccolta fondi utilizzati sono:

- mailing cartaceo (circa 5 mailing l'anno) con cui si informa e coinvolge il donatore circa lo spirito e i progetti e si richiede la partecipazione economica a favore dell'impegno della ONG nelle terre di missione;
- lettere di aggiornamento sui progetti connessi al SaD;
- promozione 5x1000;
- pubblicazione e diffusione della rivista *Un Mondo Possibile* che fornisce ai donatori un'informazione approfondita sui progetti e sulle attività del VIS e dei Salesiani nel mondo e sui modi in cui vengono utilizzati i fondi raccolti;
- newsletter digitale che informa i sostenitori e simpatizzanti del VIS sui progetti in corso, eventi, date significative e modalità per donare;
- promozione di biglietti augurali natalizi rivolti ad aziende e privati;
- promozione di bomboniere solidali realizzate nelle terre di missione;
- eventi;
- campagne condotte attraverso web, social, advertising, media-relation.

Le comunicazioni istituzionali sono volte a presentare i progetti, lo stile, i valori del VIS. La raccolta viene allocata tra i vari progetti a seconda delle necessità.

SEZIONE 4: ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

1. Costituzione dell'Organismo di vigilanza

L'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di vigilanza interno all'ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei fornitori;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del modello in relazione alla struttura organizzativa dell'ente ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all'Organismo di vigilanza richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discendono:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di vigilanza, onde non far venire meno la sua autonomia;
- la posizione di indipendenza dei membri che compongono l'Organismo di vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione delle capacità personali loro riconosciute;
- l'appartenenza dell'Organismo di vigilanza alla struttura dell'ente, dati la sua specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli.

Alla luce di quanto sopra delineato, l'Organismo di vigilanza è costituito in base a provvedimento di nomina da parte del Comitato Esecutivo, sempre in modo collegiale.

L'Organismo di vigilanza, in base al requisito di autonomia e indipendenza stabilito dal D. Lgs. n. 231/2001, risponde nello svolgimento della sua funzione solo al Comitato esecutivo.

2. Funzione di Compliance

Alle attività dell'Organismo di vigilanza può partecipare a tutti gli effetti, ma senza diritto di voto se non lo presiede, anche la persona avente funzioni di *Compliance Officer*, ovvero la persona di volta in volta designata dall'organizzazione professionale incaricata della funzione di *Compliance*.

Il *Compliance Officer*, ovvero l'organizzazione professionale incaricata della funzione di *Compliance*, ha il compito, se nominato, di assistere tutte le funzioni dell'ente nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente modello e nell'allegato Codice di Comportamento.

Al fine di garantire l'imparzialità e la competenza professionale connesse alle caratteristiche delle mansioni affidate, il *Compliance Officer* dev'essere un professionista esterno all'ente, ovvero una qualificata organizzazione professionale, in possesso di specifiche competenze in materia di diritto penale, diritto d'impresa, sistemi gestionali ed organizzazione aziendale.

Il *Compliance Officer* ha il compito di coordinare gli adempimenti connessi ai diversi settori normativi, che interagiscono nell'ambito delle rispettive sfere di applicazione e che presentano, come tratto comune, l'incidenza, diretta o indiretta, sui processi sensibili individuati all'interno del presente Modello Organizzativo.

3. Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza:

- relativamente ai processi a rischio di commissione di reati, accede agli archivi delle funzioni coinvolte e alle procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure organizzative definite;
- riceve flussi informativi dalle singole funzioni, relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001; ove dalle verifiche effettuate emergano delle situazioni anomale, l'Organismo di vigilanza si attiva con specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate;
- conduce ricognizioni sulle attività dell'ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, aggiornando la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- si coordina con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare agli addetti dell'ente, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

4. Modalità di convocazione e tenuta delle riunioni dell'OdV

L'OdV si raduna tutte le volte che il Presidente o uno dei membri lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta dal Comitato Esecutivo o dal Collegio dei Revisori dei Conti, con frequenza non inferiore a sei mesi.

Le sedute dell'OdV saranno tenute nel luogo designato nell'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo dell'incontro e l'elenco delle materie da trattare. L'avviso di convocazione, da comunicare a ciascun membro dell'Organismo (per mezzo di posta ordinaria od elettronica, telegramma, fax, a mano), dovrà essere inviato almeno tre giorni prima di quello fissato per la seduta stessa ovvero, in caso di urgenza, almeno un giorno prima.

Le adunanze dell'OdV potranno essere tenute anche per audio e/o videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito seguire la discussione e intervenire alla trattazione degli argomenti e alla votazione.

Le decisioni dell'OdV sugli argomenti in esame possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero mediante consenso espresso per iscritto.

Tali delibere, così come i rapporti relativi alle verifiche compiute dall'Organismo stesso direttamente o tramite collaboratori esterni, saranno trascritte sul Libro delle Adunanze dell'Organismo, depositato presso gli uffici dell'Associazione.

5. Attività di riferimento

L'attività di riferimento (*reporting*) dell'Organismo di vigilanza in merito all'attuazione del Modello Organizzativo e all'emersione di eventuali criticità si sviluppa su due linee:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
- la seconda, annuale, verso il Comitato Esecutivo, il quale provvederà, a sua volta, agli ulteriori adempimenti informativi previsti dallo Statuto attraverso la relazione annuale all'Assemblea dei Soci e all'Assemblea dei Partecipanti Volontari.

6. Procedura relativa agli obblighi di informazione all'OdV / whistleblowing

6.1 Riferimenti legislativi

Il presente paragrafo del Modello del VIS costituisce applicazione dell'articolo 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale, nel disciplinare l'esercizio del whistleblowing nel settore privato, così dispone:

L. 30-11-2017 n. 179

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Art. 2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

6.2 Linee Guida di Riferimento

Oltre alla legge suindicata, la presente procedura è stata emessa tenendo conto delle indicazioni contenute nei seguenti autorevoli documenti, adottati come modello di riferimento trattandosi delle migliori prassi di riferimento disponibili in materia:

- Nota Illustrativa sul whistleblowing approvata a Gennaio 2018 di Confindustria;
- Linea Guida di Transparency International Italia per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing;

- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (Linea Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), con esclusivo riferimento alle regole generali riferibili anche al settore privato.

6.3 Obiettivi della presente sezione del Modello

La presente sezione del Modello, anche in ossequio al requisito della chiarezza individuato dalla Linea Guida di Trasparency, ha l'obiettivo di indicare al personale dell'ente:

1. a chi sono indirizzate le segnalazioni relative al whistleblowing (WB);
2. quali tipologie di irregolarità possono essere oggetto di segnalazione;
3. quali caratteristiche deve avere la segnalazione;
4. quali sono i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;
5. quali sono le azioni che l'ente intraprende a seguito della segnalazione;
6. quali sono le tutele che vengono garantite al segnalante e al segnalato;
7. quali sono le conseguenze in caso di abuso o di uso strumentale dello strumento del WB.

6.4 A chi sono indirizzate le segnalazioni relative al WB

L'ente ha individuato nell'OdV il destinatario delle segnalazioni in materia di WB, effettuate dagli addetti dell'ente, sia apicali che sottoposti.

Difatti, pur essendo in astratto possibile individuare altri destinatari, si è reputato opportuno, anche tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, utilizzare la procedura già in vigore nell'ente per la segnalazione all'OdV di possibili atti illeciti e di possibili violazioni al Modello.

Nella Nota di Confindustria sul WB, infatti, espressamente viene indicato che "tale soluzione sembra poter realizzare con efficacia le finalità della nuova disciplina, di salvaguardare l'integrità dell'ente e tutelare il segnalante; finalità che difficilmente potrebbero essere perseguite se, invece, le segnalazioni venissero recapitate a soggetti nei cui confronti il segnalante abbia una posizione di dipendenza funzionale o gerarchica ovvero al presunto responsabile della violazione ovvero ancora a soggetti che abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione".

6.5 Quali tipologie di irregolarità possono essere oggetto di segnalazione

La presente procedura fa riferimento, come previsto dalla legge 179, alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ciò implica che la segnalazione relativa al WB può riguardare sia violazioni alla legge che atti contrari alle regole interne che l'ente in autonomia si è dato (es. codice etico, regolamenti, contratti in vigore, buone prassi...)

In tale ambito, possono essere oggetto di segnalazione in particolare le seguenti notizie espressamente previste sia nella Linea Guida di Trasparency che nella Determinazione di ANAC:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse pubblico;
- i comportamenti a danno dell'interesse dell'ente o comunque lesivi della sua immagine o reputazione;
- gli abusi di potere o di posizione commessi da figure apicali o non apicali dell'ente, compresi i fatti che potrebbero rientrare nel mobbing e nelle molestie sessuali sul luogo di lavoro;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

Come opportunamente indicato nello stesso documento, è importante specificare che "la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione. Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci o anche, in via più generale, la collettività".

Allo stesso tempo, come puntualmente indicato da ANAC nella Determinazione n. 6, "non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose".

Ciò non implica, tuttavia, che il segnalante sia assolutamente certo della veridicità di quanto segnala, giacché, come previsto nella stessa Determinazione di ANAC "non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato".

6.6 Quali caratteristiche deve avere la segnalazione

Le segnalazioni possono essere formulate sia in forma anonima che nominativa.

Come espressamente indicato da Trasparenza, infatti, "la segnalazione ha precipuamente una funzione di allerta, non di denuncia: è l'ente ad essere chiamato ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del segnalante".

Se la segnalazione è nominativa, l'OdV è tenuto a fornire al segnalante un riscontro sull'effettivo ricevimento della segnalazione, nonché una successiva informazione sull'avvenuta verifica di quanto segnalato, ovviamente senza entrare nel merito del contenuto degli accertamenti svolti dall'OdV.

In merito al contenuto della segnalazione, è opportuno che il segnalante, anche allo scopo di garantire l'efficacia della segnalazione e facilitarne l'analisi da parte dell'OdV, indichi con precisione le seguenti circostanze:

- Le proprie generalità (se non intende presentare una segnalazione anonima), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

6.7 Quali sono i canali attraverso cui effettuare la segnalazione

L'ente prevede come canale dedicato al ricevimento delle segnalazioni in materia di WB la casella di posta elettronica dedicata all'OdV (odv@volint.it).

La segnalazione così effettuata, infatti, è conosciuta solo dai componenti dell'OdV, che provvederanno ad eseguire la successiva analisi nel rispetto della riservatezza dell'autore della segnalazione.

Se il segnalante preferisce inoltrare una comunicazione in modalità cartacea, può inviare una lettera, anonima o nominativa, all'attenzione del componente esterno dell'OdV, all'indirizzo che sarà reso noto a tutti gli addetti dell'ente.

6.8 Quali tutele vengono previste a favore del segnalante e del segnalato

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV formula un primo giudizio di ricevibilità, escludendo quelle segnalazioni che non rientrino nell'oggetto della presente procedura (ad esempio le lamentele).

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV valuterà in particolare:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

L'OdV, valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'OdV contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. L'OdV, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'OdV ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

A tale scopo, l'ente, in ossequio ai principi generali di autonomia e indipendenza dell'OdV riconosciuti dal modello organizzativo, riconosce all'OdV la facoltà di ricorrere alla collaborazione con tutte le funzioni aziendali, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e documenti, nonché quella più generale di utilizzare tutti i poteri attribuiti all'OdV dal Modello Organizzativo dell'ente, nel rispetto dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

Al termine dell'accertamento, l'OdV darà atto, nei propri verbali, del risultato finale dell'indagine svolta.

La segreteria dell'ente provvederà, secondo le regole interne in materia di privacy, all'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il relativo verbale dell'OdV, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

Nella gestione della segnalazione, sia l'OdV che le altre funzioni dell'ente saranno tenuti ad osservare le norme in vigore all'interno dell'ente in materia di riservatezza dei dati.

L'OdV potrà comunque comunicare alle funzioni dell'ente coinvolte nell'indagine il nominativo dell'autore della segnalazione, se tale comunicazione sia ritenuta opportuna per l'efficacia dell'indagine stessa e comunque verificando l'assenza di forme di ritorsione o discriminazione verso l'autore della segnalazione.

I superiori gerarchici, nell'eventuale apertura di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, potranno rivelare a costui l'identità del segnalante, come precisato da ANAC nella Determinazione n. 6, solo se ciò sia strettamente necessario ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare.

6.9 Sistema sanzionatorio in caso di abusi in materia di WB

L'OdV verifica che non sia adottato alcun atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In tal caso, oltre alle conseguenze previste direttamente dalla legge 179, l'organo dirigente dell'ente provvederà, previa informazione dell'OdV ed in proporzione all'effettiva gravità della ritorsione o della discriminazione, a:

- violazioni di rilevante gravità: provvedimenti di espulsione dall'ente della persona che ha adottato la ritorsione o discriminazione;
- violazioni di media gravità: provvedimenti non espulsivi, come ad esempio il cambio di mansioni, la multa, la sospensione dal servizio;

- violazioni di gravità minore: il richiamo o invito scritto a non reiterare comportamenti della stessa natura.

Le modalità di applicazione della sanzione tengono conto della natura giuridica del rapporto che intercorre tra l'ente e l'autore della violazione.

Analoghe sanzioni sono adottate nei confronti del segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si siano poi rivelate infondate.

6.10 Formazione ed aggiornamento del personale in materia di WB

L'ente s'impegna sia a diffondere in modo adeguato la presente procedura, che a prevedere apposite sessioni di formazione ed aggiornamento sul contenuto della legge 179 e delle due Linee Guida adottate come riferimento per la presente procedura.

L'Organismo di vigilanza valuta e conserva le segnalazioni ricevute in apposito archivio; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel presente Modello Organizzativo.

7. Verifiche sull'adeguatezza del Modello Organizzativo

L'Organismo di vigilanza, oltre all'attività sull'effettività del Modello Organizzativo, vale a dire di verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il modello stesso, periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del modello di prevenire i reati, relazionandosi, ove occorra, con soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità e indipendenza, di volta in volta indicati dal Presidente, anche su indicazione dello stesso Organismo. Tale attività si concretizza in una verifica a campione sia dei documenti di maggior rilevanza relativi ai processi sensibili, sia nelle attività di audit sul campo successivamente descritte.

Deve essere, inoltre, svolta una revisione di tutte le segnalazioni ricevute dall'interno e dall'esterno dell'ente, delle azioni intraprese dall'Organismo di vigilanza, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione degli addetti e dei dirigenti dell'ente rispetto alla problematica della responsabilità penale.

Le verifiche e il loro esito sono riportate nel report annuale al Comitato Esecutivo.

8. Attività di *Compliance audit*

Il processo di audit sull'applicazione del presente Modello è organizzato dall'Organismo di vigilanza, che definisce un piano annuale di *Compliance audit*, strutturato secondo il criterio del campionamento, sia rispetto alle singole attività oggetto dell'audit, sia rispetto al numero ed alla tipologia dei processi verificati.

La designazione dell'auditor incaricato di effettuare la singola verifica spetta all'Organismo di vigilanza, che individua l'auditor o, secondo le esigenze specifiche, il team di *Compliance audit* in base ai criteri della professionalità e dell'indipendenza rispetto ai soggetti verificati. In particolare, per ogni audit svolto collegialmente vengono individuati un Lead auditor – che è responsabile del gruppo di verifica – nonché gli auditor in affiancamento e, eventualmente, gli osservatori.

La gestione di ogni *Compliance audit* seguirà i criteri e le modalità individuati dalla Norma Uni En Iso 19011:2003, vale a dire la norma tecnica internazionale contenente la disciplina degli audit di prima, seconda e terza parte.

Sulla base di tale Norma, l'attività di *Compliance* audit si dovrà fondare sui seguenti principi ispiratori, diretti a garantire la completezza, l'imparzialità e l'efficacia dell'audit.

a) Comportamento etico

Durante l'audit di *Compliance* sarà tenuto un comportamento basato su: fiducia, integrità, riservatezza e discrezione.

b) Presentazione imparziale

L'auditor riporterà fedelmente e con precisione le risultanze, le conclusioni ed i rapporti di audit, riportando gli ostacoli significativi incontrati durante l'audit e le opinioni divergenti non risolte tra il gruppo di audit e l'organizzazione oggetto dell'audit.

c) Adeguata professionalità

Gli auditor baseranno il contenuto del rapporto di audit sulle conoscenze di cui dispongono a livello professionale, integrate con le informazioni registrate nel corso dell'audit.

d) Indipendenza

Gli auditor conserveranno uno stato di obiettività di pensiero durante il processo dell'audit per assicurare che le risultanze e le conclusioni dell'audit siano basate solo sulle evidenze dell'audit.

e) Approccio basato sull'evidenza

Le evidenze dell'audit saranno verificabili. Esse si baseranno su campioni di informazioni disponibili ed indicati nel rapporto di audit.

Si rileva che l'attività di *Compliance Audit* sopra presentata, configurata specificatamente per l'attuazione del modello 231/2001, non sostituisce ma integra in modo sostanziale e, a sua volta, è completata, dalle attività di *Internal Audit* previste dal sistema di procedure del VIS.

SEZIONE 5: DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1. Informazioni generali

Il VIS

- garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello Organizzativo, nei confronti di tutti gli addetti interni, attraverso uno specifico percorso di formazione e sensibilizzazione, la cui idoneità ed efficacia dev'essere valutata dall'Organismo di Vigilanza;
- provvede a rendere di pubblico dominio il Codice di Condotta, mediante pubblicazione sul sito Internet.

In merito ai fornitori esterni di beni e servizi, devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con il VIS dichiarino di conoscere ed accettare i principi etici o il Modello Organizzativo, a seconda dei casi.

2. Consegna tracciabile del Codice di Comportamento/Condotta

In ogni caso, oltre a quanto indicato al precedente paragrafo, una copia del Codice di Condotta, in formato cartaceo o elettronico, dovrà essere consegnata a ciascuno dei seguenti soggetti, con attestazione scritta e firmata di avvenuta consegna:

- Presidente, Vicepresidenti e Consiglieri membri del Comitato Esecutivo;
- Revisori contabili;
- Direttori;
- Dipendenti e collaboratori (in Italia e all'estero);
- agli altri soggetti individuati dal Presidente, sentito l'OdV.

SEZIONE 6: SISTEMA DISCIPLINARE

1. Oggetto

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà per l'ente di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, va affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o in formato elettronico collocato in rete in directory accessibile e all'uopo comunicata.

2. Provvedimenti relativi ai dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce infrazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva applicata ai singoli rapporti di lavoro, in proporzione alla gravità dell'infrazione. Potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è estesa all'Organismo di vigilanza, così come ad esso è estesa la competenza per il monitoraggio del comportamento dei dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello Organizzativo.

3. Provvedimenti relativi ai collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Ls. n. 231/2001.

4. Misure nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte di amministratori e dirigenti del VIS, l'OdV ne informerà tempestivamente il Comitato Esecutivo e il Collegio dei Revisori dei Conti.

Tenuto conto che gli amministratori dell'Associazione sono nominati dall'Assemblea dei Soci del VIS, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'Associazione, il Comitato Esecutivo e, in sua mancanza, il Collegio dei Revisori dei Conti sarà tenuto a informare prontamente ed individualmente i Soci.

5. Criteri per la definizione dei provvedimenti disciplinari

Premesso che la gravità di un illecito dev'essere valutata in concreto ed in relazione a tutte le circostanze del caso, il sistema disciplinare proprio del Modello Organizzativo del VIS tiene conto dei seguenti criteri:

categoria 1) violazioni di gravità notevole (sanzionate con i provvedimenti disciplinari più severi, in base alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la sanzione del licenziamento disciplinare;
- gravi violazioni del codice etico, in modo tale da ledere irreparabilmente la fiducia nella capacità dell'addetto dell'associazione di rispettare i principi posti alla base dell'ente;
- gravi violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a mettere a repentaglio l'immagine dell'ente di fronte al mondo esterno;
- gravi violazioni alle procedure del sistema di gestione per la protezione dei dati personali secondo il GDPR.

categoria 2) violazioni di gravità media (sanzionate con provvedimenti disciplinari non definitivi, in base alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede sanzioni diverse dal licenziamento disciplinare;
- violazioni del codice etico, tali da mettere in dubbio la fiducia nella capacità dell'addetto dell'associazione di rispettare i principi posti alla base dell'ente;
- violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, non tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a danneggiare l'immagine dell'ente di fronte al mondo esterno;
- violazioni di ordinaria gravità alle procedure del sistema di gestione per la protezione dei dati personali secondo il GDPR.

categoria 3) violazioni di gravità lieve (sanzionate con semplici richiami o richiesta di attenzione):
comprende tutti i comportamenti non corretti che non rientrano nelle due categorie precedenti.

SEZIONE 7: SICUREZZA E PRIVACY

6. Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Come specificato dal Codice di Condotta, il VIS considera valore primario la tutela delle condizioni di lavoro e, per questo, adotta nell'esercizio delle proprie attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro svolto, sono necessarie per la tutela dell'integrità fisica e psichica dei dipendenti e di ogni collaboratore che, a vario titolo, presta la propria opera presso la sede dell'Organismo. A tale fine il VIS ottempera alla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la nomina di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di una squadra antincendio e pronto soccorso, si avvale di un medico competente e adotta un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) steso ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Ai fini della redazione del presente Modello Organizzativo (Parte Generale e Speciale) si devono pertanto considerare i fattori riportati nel DVR, tenuto conto che gli stessi non esauriscono i criteri e le procedure previste e finalizzate a costituire il complessivo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (dando attuazione al disposto dell'art. 30 D. Lgs. 81/2008), in quanto l'Organismo intende adeguare gradualmente tale sistema ai principi espressi dalle Linee Guida UNI – INAIL, alla Norma ISO 45001 ed al DM 13 febbraio 2014 per le piccole e medie imprese.

La sede legale e della struttura operativa nazionale del VIS è costituita da tre immobili siti all'interno del parco delle catacombe di San Callisto in Roma, via Appia Antica 126, il cui uso è regolato da apposito accordo con l'Ispettorato salesiano ICC, cui la Santa Sede ha affidato la gestione e manutenzione dell'intero parco.

Poiché non si intende escludere a priori alcun ambito di attività dell'ente, si rileva (come specificato dalla Parte Speciale del presente Modello Organizzativo) che sono considerate a rischio di violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro tutte le attività dell'organismo, incluse quelle esternalizzate.

Rimane esclusa dall'ambito applicativo del presente Modello Organizzativo la materia relativa alla salute e sicurezza sul lavoro connessa alle prestazioni dei volontari e operatori espatriati nei Pvs,² per i quali si applicano gli standard generalmente riconosciuti nel settore della cooperazione non-governativa, il sistema di procedure generali di sicurezza e quelle elaborate specificatamente per ogni Paese, nonché le eventuali legislazioni ivi vigenti.

7. Attività realizzate presso la sede operativa nazionale ed esternalizzate

Per le attività del VIS affidate a fornitori esterni mediante contratto di appalto di servizi, vengono rispettati i seguenti criteri:

- a) stipulazione di un contratto di appalto di servizi conforme alla normativa vigente;
- b) obbligo per l'appaltatore di trasmettere al VIS la documentazione comprovante l'assolvimento degli obblighi nei confronti del personale dipendente dell'appaltatore stesso, secondo il regime di solidarietà previsto dal D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche;
- c) predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI), previsto dal D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

I processi strategici del VIS sono tutti erogati direttamente dall'ente; alcuni processi di supporto sono esternalizzati ed individuati in un elenco trasmesso per conoscenza all'OdV.

² Per il personale espatriato nei Pvs, il VIS adotta un sistema di procedure organico ed articolato in vari ambiti, che scaturisce dall'esperienza, dalla valutazione attualizzata dei rischi compiuta insieme alle controparti locali, dalle direttive delle Ambasciate italiane in loco e delle principali organizzazioni internazionali ivi operanti, nonché dagli standard e prassi maturate da altre ONG nelle aree interessate.

8. Protezione dei dati

I dati e le informazioni gestite/trattate nell'ambito delle attività istituzionali costituiscono una risorsa fondamentale per l'Organismo e per questo:

- sono oggetto di particolare tutela in ottemperanza alle leggi e regolamentazioni vigenti in materia di privacy;
- ogni dipendente e collaboratore è obbligato ad assicurare la massima riservatezza sulle informazioni e sui dati trattati in ragione della propria funzione lavorativa.

Rientrano in tale alveo sia i dati personali relativi ai donatori, sostenitori, partner e beneficiari delle attività istituzionali, sia le informazioni connesse alla gestione degli interventi e dei progetti del VIS, ad eccezione dei casi in cui la divulgazione o ogni altra forma di outing sia richiesta da leggi e disposizioni vigenti oppure da decisioni prese dagli organi dirigenti in ossequio ai principi di trasparenza o *accountability* tipici del settore.

La gestione dei dati sensibili è documentata nel DPS, redatto dal VIS secondo il D. Lgs. 196/03 e mantenuto aggiornato su base volontaria, nonostante l'abrogazione del corrispondente obbligo di legge. I principi comportamentali contenuti nel Codice di Comportamento, nell'analisi dei rischi e nelle procedure documentate e riferibili anche alla gestione dei dati e delle informazioni integrano le istruzioni operative contenute nel DPS.

L'OdV estende l'attività di vigilanza al rispetto dei criteri interni in materia di privacy, nei limiti di ciò che potrebbe assumere rilevanza per il sistema penale-preventivo.

9. Adozione dei principi generali del GDPR Privacy

Il VIS pone alla base del proprio Modello, revisionato successivamente all'entrata in vigore sul territorio europeo del Regolamento 679/16, la presente Politica per la Protezione dei Dati Personali, che costituisce la fondamentale assunzione d'impegno da parte dell'ente rispetto a tutti gli stakeholders del proprio sistema Privacy (utenti, lavoratori, fornitori, Garante...).

Il VIS s'impegna di fronte a tutte le parti interessate ad osservare i seguenti comportamenti in materia di protezione dei dati personali:

- I. individuare al proprio interno le figure coinvolte nel Trattamento dei dati e fornire loro adeguata formazione, supporto tecnico e sufficienti risorse;
- II. nominare un DPO (Responsabile Protezione Dati) competente e indipendente, con il compito di assistere l'ente nell'applicazione della normativa sulla Privacy;
- III. trattare tutti i dati personali in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- IV. trattare i dati personali solo in presenza di una delle seguenti condizioni di liceità previste dal GDPR:
 - a) l'interessato ha espresso il consenso al Trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;
 - b) il Trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte;
 - c) il Trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del Trattamento;
 - d) il Trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
 - e) il Trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare del Trattamento;

f) il Trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del Titolare del Trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

V. raccogliere dati solo per finalità determinate, esplicite e legittime;

VI. trattare i dati in possesso dell'ente in modo compatibile con le finalità per le quali sono raccolti, senza alcun Trattamento eccedente rispetto ad esse;

VII. astenersi di regola dal trattare senza il consenso esplicito dell'interessato i suoi dati sensibili, vale a dire personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona;

VIII. applicare il principio della minimizzazione dei dati, in base al quale il Trattamento dei dati viene limitato allo stretto indispensabile in relazione alle finalità per le quali i dati sono raccolti;

IX. raccogliere i dati in modo esatto, correggere tempestivamente i dati non esatti ed aggiornarli ogni volta che sia necessario;

X. conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;

XI. trattare i dati personali secondo i principi di integrità e riservatezza, quindi in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali;

XII. svolgere periodicamente audit interni sul sistema Privacy, attraverso il DPO o altri soggetti competenti ed indipendenti;

XIII. informare in modo completo e comprensibile gli interessati dei trattamenti effettuati;

XIV. conservare, con l'ausilio del DPO, un Registro di tutti i trattamenti effettuati, comprensivo della valutazione del rischio per ciascun Trattamento;

XV. adottare adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti degli addetti dell'ente che non osservano le disposizioni del GDPR e le norme aziendali sulla Privacy;

XVI. garantire ad ogni interessato i diritti di accesso, rettifica e cancellazione dei dati che lo riguardano.