

Codice Etico Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus

Sommario

1.	Premessa	3
2.	La Missione dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus	3
3.	Attuazione del Codice	3
3.1	Obiettivo	3
3.2	Destinatari	4
3.3	Comunicazione e Diffusione	4
3.4	Sistema Sanzionatorio	4
4.	Principi Etici Generali	4
4.1	Legalità.....	4
4.2	Correttezza e Integrità.....	5
4.3	Trasparenza	5
4.4	Riservatezza	5
4.5	Prevenzione dei conflitti di interessi	5
4.6	Eccellenza	6
4.7	Innovazione ed Efficienza	6
5.	Valori di Riferimento.....	6
5.1	Imparzialità e rispetto della persona.....	6
5.2	Salute e sicurezza sul lavoro	6
5.3	Prevenzione e Contrasto molestie Sessuali.....	7
5.4	Formalizzazione del rapporto di lavoro	7
5.5	Salvaguardia dell'ambiente	7
5.6	Abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti e fumo	7
6.	Regole di Condotta	7
6.1	Organi Sociali	7
6.2	Relazioni con i Soci	8
6.3	Trasparenza della contabilità dell'Associazione	8
6.4	Controllo Interno	8
6.5	Risorse Finanziarie	8

7.	Rapporti.....	9
7.1	Rapporti tra i soci.....	9
7.2	Rapporti esterni.....	9
7.3	Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche	9
7.4	Rapporti con i Fornitori	9
8.	Personale.....	10
9.	Attuazione del Codice Etico	10
9.1	Sistema di controllo interno	10
9.2	Segnalazione dei soggetti interessati	11
9.3	Violazioni del Codice Etico.....	11
9.4	Valore contrattuale del Codice Etico.....	11
10.	Sistema Sanzionatorio.....	12
10.1	Principi generali.....	12
10.2	Articolazione delle sanzioni	12
10.2.1	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	12
10.2.2	Misure nei confronti degli Amministratori	13
10.2.3	Misure nei confronti dei soci	13
10.2.4	Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner	13

1. Premessa

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei valori dell'Associazione, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo associativo.

Con il Codice Etico si intendono stimolare comportamenti e processi virtuosi per coniugare al meglio la corretta conduzione associativa con le aspettative e gli interessi socialmente rilevanti, valutando anche i risultati in un'ottica di medio-lungo periodo.

Fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito dell'associazione, siano essi Organi dell'Associazione, Revisori, dipendenti e collaboratori esterni. L'etica è da intendersi come metodo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l'Associazione, attraverso il richiamo a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni di legge.

Convincimento dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus è che l'etica nella conduzione della vita associativa sia anche condizione per il successo della stessa.

2. La Missione dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus è un'associazione Onlus senza scopo di lucro che promuove progetti di microcredito, educazione finanziaria e di sostegno alle microimprese in Italia e in paesi in via di sviluppo, nonché iniziative di informazione, formazione e ricerca nel campo della microfinanza e delle problematiche legate allo sviluppo.

In Italia si impegna a promuovere e favorire la conoscenza dei settori della microfinanza e dell'Educazione Finanziaria per soggetti vulnerabili; nei Paesi in Via di Sviluppo invece, a supportare lo sviluppo economico attraverso attività di Cooperazione Internazionale basate sulla microfinanza.

L'associazione dedica il suo impegno a rimuovere le condizioni di esclusione, disuguaglianza e povertà presenti nel mondo e ad affermare il diritto di tutte le persone e le collettività a perseguire un proprio dignitoso progetto di vita, di lavoro e di impresa, nonché il diritto ad uno sviluppo umano nel pieno rispetto delle risorse ambientali.

Per tale motivo ha ricevuto l'apprezzamento ufficiale del Ministero dell'Interno italiano per l'esito del ciclo di progettazione che Microfinanza e Sviluppo ha svolto dal 2010 al 2014 in tema di inclusione finanziaria di migranti e di avvio di microimprese di rifugiati in Italia.

3. Attuazione del Codice

3.1. Obiettivo

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici dell'associazione siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse dall'associazione.

Il suo obiettivo è di orientare la gestione dell'associazione, secondo criteri di lealtà, correttezza professionale, imparzialità, trasparenza e prevenzione dei conflitti di interesse, e persegue lo scopo di delineare univoci indirizzi di comportamento, idonei a garantire il consolidamento di una positiva reputazione associativa.

3.2. Destinatari

Il Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'associazione nei confronti dei portatori d'interessi: Associati, dipendenti, fornitori, utenti, committenti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.; nonché nei confronti di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa.

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- tutti i componenti del corpo dirigenziale, che devono conformare le loro decisioni e azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto dell'Associazione. I componenti del corpo dirigenziale, inoltre, devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- gli Associati, che agiscano sia come singoli soggetti sia sotto forme societarie, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare al Consiglio Direttivo eventuali infrazioni;
- i dipendenti, che sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare al Presidente eventuali infrazioni;
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Associazione.

I soggetti obbligati al rispetto del Codice sono definiti "Destinatari".

3.3. Comunicazione e Diffusione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione e collocandolo sul sito internet dell'Associazione.

Inoltre, promuove la sua diffusione e conoscenza inviandone copia a tutti i destinatari e richiedendo ai medesimi un'attestazione scritta dell'avvenuto ricevimento.

La consegna del presente Codice Etico dovrà inoltre avvenire nei confronti dei nuovi soggetti al momento in cui i medesimi diventano destinatari del Codice stesso (ad es: al momento della nomina/ accettazione dell'incarico, dell'assunzione in servizio o dell'instaurazione del rapporto di collaborazione).

Tramite la predisposizione di opportuni piani di comunicazione e formazione, l'associazione provvede ad informare tutti i dipendenti sulle previsioni e le modalità di applicazione del Codice e a fornire interpretazioni univoche delle disposizioni dettate, raccomandandone l'osservanza e creando ogni condizione favorevole alla condivisione dei valori e dei principi sanciti dal medesimo.

L'associazione cura altresì l'aggiornamento periodico del presente Codice. Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

3.4. Sistema Sanzionatorio

La violazione delle norme del presente Codice Etico costituisce illecito disciplinare e può determinare l'applicazione di sanzioni, per i lavoratori dipendenti. Maggiori informazioni saranno presenti nel punto 10.

4. Principi Etici Generali

4.1. Legalità

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi e, in generale, delle norme vigenti in tutti i Paesi in cui l'Associazione opera. Inoltre, sono impegnati a rispettare i regolamenti, le procedure e le istruzioni associative, quali attuazioni di obblighi normativi. Tale impegno si estende a chiunque intrattenga rapporti

con l'associazione. Di conseguenza questo porterà a non avviare né proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

4.2. Correttezza e Integrità

I dipendenti e i soggetti che effettuano acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto dell'associazione, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

Ogni Funzione/Direzione/Area è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

4.3. Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare il principio di trasparenza, inteso come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni riguardanti l'attività associativa, ed in particolare quelle attinenti alla gestione e utilizzo delle risorse finanziarie, sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Ogni operazione e/o transazione, deve essere correttamente registrata, autorizzata, legittima, coerente, documentata e in ogni tempo verificabile. Deve sempre essere possibile la verifica ex post del processo decisionale ed autorizzativo.

Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione e un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4.4. Riservatezza

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus assicura la riservatezza dei dati personali e sensibili in proprio possesso, nel rispetto delle regole poste dalla normativa vigente.

I Soci sono tenuti a rispettare il valore e la proprietà delle informazioni di cui vengano a conoscenza, nonché delle informazioni di qualsiasi natura e in qualsiasi forma che vengono raccolte e/o elaborate durante la vita associativa. Sono altresì tenuti a non divulgarle senza autorizzazione del rispettivo titolare, salvo che lo impongano motivi di ordine legale.

A tale fine, i Soci:

- devono adoperare la dovuta cautela nell'utilizzo delle informazioni acquisite durante la vita associativa;
- non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità contrarie alle leggi.

4.5. Prevenzione dei conflitti di interessi

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus contrasta decisamente tutte le situazioni o condizioni di conflitto di interesse di carattere politico, economico e di ogni altro tipo di interesse privato, anche quelle potenziali.

I soci s'impegnano ad evitare qualsiasi situazione di conflitto con gli interessi dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus e degli altri Soci. Tutti i destinatari s'impegnano a comunicare tempestivamente o preventivamente al Consiglio Direttivo possibili situazioni di conflitto d'interesse nelle quali si trovano o ritenessero di trovarsi. Il Consiglio Direttivo, effettuate le necessarie verifiche, né darà a sua volta notizia agli organi preposti per gli opportuni provvedimenti.

Il Socio, il Presidente ed il Consiglio Direttivo dovranno concordare le modalità più appropriate per comporre o evitare il conflitto d'interessi. Ove ciò non fosse possibile, il destinatario dovrà astenersi dal partecipare alla vita associativa per la parte in cui tale partecipazione sia o possa essere influenzata dai propri interessi.

4.6. Eccellenza

I Destinatari, in particolare gli Associati, considerano Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus uno strumento di miglioramento culturale e professionale, attuando e sviluppando nel continuo il proficuo scambio di conoscenze ed esperienze.

Per tale motivo dal momento in cui il soggetto delegato al controllo, riceva notizia di eventuali violazioni alle previsioni del presente Codice Etico, nel rispetto delle regole in proposito dettate dalla normativa aziendale, compirà gli accertamenti e le verifiche ritenute necessarie. Successivamente provvederà ad informarne il Consiglio Direttivo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

4.7. Innovazione ed Efficienza

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus persegue l'obiettivo di migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi associativi, attraverso l'ottimale allocazione delle risorse, la giusta combinazione di processi, procedure e modelli organizzativi rivolti a garantire il miglioramento della qualità del servizio, e tramite l'adozione di soluzioni tecnologiche e organizzative idonee a coniugare la soddisfazione delle esigenze del cliente con l'efficienza ed economicità della gestione.

5. Valori di Riferimento

5.1. Imparzialità e rispetto della persona

I destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo. Alla base vi è la salvaguardia e protezione dei diritti umani, in particolare delle fasce deboli, fragili e vulnerabili come disabili e donne.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti ed a coloro che cercano impiego presso la stessa, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

5.2. Salute e sicurezza sul lavoro

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus promuove la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, confermando il massimo impegno nel garantire tale cultura nelle proprie strutture. L'associazione favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza.

Nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, sia nazionale che comunitaria, l'associazione opera per prevenire gli infortuni e le malattie professionali, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre ad ogni livello associativo una forte cultura della sicurezza sul lavoro.

L'associazione inoltre promuove l'elaborazione e l'applicazione di piani di emergenza per la scrupolosa gestione degli eventuali rischi. Con il monitoraggio di tutti gli aspetti delle attività lavorative aziendali, l'associazione opera affinché le macchine, i processi e le prassi di lavoro siano migliorati costantemente al fine di ottimizzare le prestazioni in materia di sicurezza ed antinfortunistica.

Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Associazione nei casi in cui queste impongono requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus chiede inoltre la stretta e rigorosa osservanza delle misure di sicurezza ai terzi che operano nelle sue strutture e si assicura che coloro che vi accedono dispongano delle corrette informazioni in materia di sicurezza.

5.3.Prevenzione e Contrasto molestie Sessuali

L'Associazione ripudia la violenza, di ogni genere e forma, le molestie, il bullismo, il mobbing e si adopera costantemente al fine di rafforzare la propria responsabilità per affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente. L'Associazione assicura la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona all'interno e all'esterno dell'Associazione, tutela la dignità, la parità di genere, la diversità e l'inclusione.

Il Codice si prefigge di attuare una politica di prevenzione delle molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, di garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. Con il presente Codice si intende, pertanto, incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima all'interno dell'Associazione in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e l'inviolabilità della loro persona.

5.4.Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

5.5.Salvaguardia dell'ambiente

Nell'ambito della propria attività, l'associazione si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari.

Le attività devono essere gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione; esse devono essere intraprese tenendo conto dei costi e degli impatti ambientali e sociali, per rendere minimi gli effetti negativi che potrebbero ricadere sulla comunità e sulle generazioni future.

5.6.Abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti e fumo

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus richiede ai propri destinatari di contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerato rischio di manomissione di tali caratteristiche ambientali se, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, verranno condotte le seguenti azioni:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Fermo restando il divieto generalizzato di fumare in tutti i luoghi di lavoro, secondo la specifica policy adottata dalla associazione al riguardo, Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il cosiddetto "fumo passivo".

6. Regole di Condotta

6.1.Organi Sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di fatto e di causa, in piena autonomia e nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e integrità. L'indipendenza di giudizio è un requisito essenziale delle decisioni degli Organi Sociali; pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza

nell'attuazione e gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. Queste devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse dell'Associazione.

In particolare, i componenti del Consiglio Direttivo sono tenuti individualmente a svolgere il proprio ruolo con serietà, professionalità e presenza, consentendo così all'Associazione di trarre beneficio dalle loro specifiche competenze.

6.2. Relazioni con i Soci

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus garantisce la trasparenza e promuove l'informazione nei confronti dei Soci, nel rispetto del presente Codice e delle norme vigenti. Gli interessi di tutti i Soci sono promossi e tutelati, rifiutando qualunque interesse di parte.

Associazione sostiene una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alla vita associativa. Garantisce inoltre la massima riservatezza delle informazioni sensibili e confidenziali riguardanti i Soci. I Destinatari coinvolti devono mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

La diffusione, verso l'esterno, di informazioni riguardanti i rapporti con i Soci avviene con prudenza e cautela. In ogni caso, è assolutamente proibito diffondere notizie false e tendenziose.

6.3. Trasparenza della contabilità dell'Associazione

L'Associazione garantisce la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti alla sua contabilità. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni dell'Associazione devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione deve esserci un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organo Direttivo dell'associazione.

6.4. Controllo Interno

L'associazione è dotata di un sistema di controlli interni che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi associativi, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative o le attività a loro affidate.

6.5. Risorse Finanziarie

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus può sostenere finanziariamente la propria attività anche ricorrendo a forme di contribuzione diverse dalle quote associative, purché queste non la distolgano dal perseguimento dei suoi scopi e non si pongano in contrasto con i valori espressi dal presente Codice.

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus s'impegna a fornire anche ai soggetti che contribuiscono, una chiara e veritiera rappresentazione circa gli scopi che essa persegue, le finalità, i tempi e le modalità d'attuazione delle iniziative e dei progetti da sostenere, nonché circa le attività svolte con l'impiego dei fondi.

L'associazione garantisce che le risorse finanziarie sono reperite in maniera etica, professionale e trasparente, secondo l'interesse esclusivo della Stessa e mai a vantaggio personale di alcuno. Nell'ambito delle rendicontazioni annuali fornite ai soci saranno singolarmente elencati i contributi ricevuti, i soggetti che li hanno erogati e l'utilizzo che ne è stato fatto.

7. Rapporti

7.1. Rapporti tra i soci

I Soci, sia singoli soggetti sia società, ed i loro rispettivi collaboratori e/o dipendenti sono tenuti a rispettare ed applicare i Principi Etici Generali, di cui al precedente punto 4, nei rapporti tra di loro e con l'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus.

È obbligo dei Soci fare quanto è loro possibile per partecipare attivamente alla vita associativa, fornendo il proprio contributo al perseguimento degli scopi dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus.

Fatto salvo il rispetto del segreto d'ufficio e professionale, ciascun Socio è chiamato a condividere il proprio patrimonio di conoscenze, competenze ed esperienze in materia di controlli di legittimità e di conformità, etica degli affari e della vita associativa.

7.2. Rapporti esterni

I Destinatari devono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza ed integrità in tutti i rapporti con persone ed enti esterni all'Associazione.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali i soggetti destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal porre in essere in maniera diretta e/o attraverso soggetti terzi condotte contrarie ai principi richiamati dallo stesso e più in generale ogni altra condotta contraria alla Legge e ai regolamenti interni. Tutto ciò a prescindere dalla rilevanza penale di tali condotte, dal danno effettivamente provocato all'Azienda o dal vantaggio che essa potrebbe trarne.

I destinatari devono valutare tutte le problematiche etiche e giuridiche connesse alle decisioni d'affari e valutare in modo accorto i rischi potenziali.

Non sono ammesse in alcun modo l'offerta o la ricezione di regali, doni, denaro o altri omaggi verso e da chiunque abbia o miri ad avere rapporti d'affari con l'associazione, salvo quelli di valore modesto e puramente simbolico.

7.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa ed offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, i Destinatari non devono cercare d'influenzare impropriamente le decisioni della controparte. Nella partecipazione a gare ed a procedure competitive per l'aggiudicazione di appalti, nel corso delle attività per la gestione dei bandi di gara, nonché nella presentazione di progetti finanziati con fondi pubblici, si dovrà operare nel più scrupoloso rispetto delle normative comunitarie, nazionali e locali vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto al Consiglio Direttivo.

7.4. Rapporti con i Fornitori

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus considera il fornitore come soggetto fondamentale non solo per il corretto esercizio della propria attività, ma anche per il corretto perseguimento degli obiettivi derivanti dalla propria missione.

Il fornitore ha diritto a essere selezionato senza discriminazioni di genere, origine, provenienza geografica, religione e appartenenza politica, disabilità, malattia, disagio sociale e ha diritto a ricevere un trattamento equo e imparziale in ogni fase del rapporto. La condotta dell'associazione nella individuazione e nella scelta

dei propri fornitori è improntata sulla rigorosa valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell' idoneità tecnico-professionale, dell' adeguatezza dei beni e/o servizi alle regole previste dalla legge, dai regolamenti e da ogni altra normativa vigente, ivi compreso il rispetto delle norme vigenti in tema di sicurezza sul lavoro.

Ogni fornitore ha diritto a un contratto comprensibile in ogni sua parte, contenente un' accurata descrizione della prestazione richiesta, oltre che delle modalità e dei termini di pagamento. L' associazione persegue lo sviluppo di rapporti continuativi con i propri fornitori, al fine di creare rapporti di fiducia che consentano una maggior efficienza del servizio da essa erogato e un miglioramento reciproco delle organizzazioni. La continuità viene perseguita nel rispetto dei requisiti di qualità della fornitura e dei criteri di responsabilità sociale del fornitore.

8. Personale

Il personale costituisce l' elemento fondamentale per il successo e lo sviluppo dell' associazione. Per questo motivo Associazione Microfinanza e sviluppo Onlus tutela e promuove il valore delle risorse umane associative, mirando al miglioramento e all' accrescimento del patrimonio di conoscenze posseduto dal proprio personale dipendente, ed utilizzando in modo proficuo e costruttivo ogni strumento di natura gestionale rivolto alla sua valorizzazione.

I rapporti con il personale dipendente sono regolati dai Contratti Nazionali ed aziendale tempo per tempo vigenti, in adempimento dei quali Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus individua le caratteristiche ed i contenuti delle mansioni e delle attività da svolgere nonché gli elementi normativi che regolano il rapporto instaurato ed i compensi spettanti.

Nella scelta dei propri dipendenti vengono rispettati i criteri di correttezza, trasparenza e buona fede, basando la selezione del personale sull' aderenza dei profili dei candidati alle esigenze presenti, nel rispetto della pari opportunità e senza attuare discriminazioni di alcun tipo. A tal fine l' associazione fornisce riscontro ai dipendenti sulle loro prestazioni almeno una volta all' anno.

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus garantisce la creazione di un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute psico-fisica, promuovendo l' adozione di ogni misura tecnica ed organizzativa idonea a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, ed assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale dei lavoratori.

Il dipendente deve curare che tutte le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate rimangano strettamente riservate, opportunamente protette e non utilizzate, comunicate o divulgate, sia all' interno che all' esterno dell' associazione, se non nel rispetto della normativa e delle procedure stabilite dall' azienda ai sensi della legge vigente.

Ogni dipendente è tenuto a segnalare immediatamente in forma scritta all' organo deputato al controllo della presente normativa eventuali fatti, comportamenti e/o istruzioni ricevute in contrasto con la legge, con i contratti di lavoro, con la normativa aziendale vigente e con le previsioni del presente Codice Etico.

Le segnalazioni avverranno nel rispetto dei principi di correttezza e di lealtà nei rapporti tra i dipendenti.

9. Attuazione del Codice Etico

9.1. Sistema di controllo interno

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività associative con l' obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni dell' Associazione e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche dell'Associazione;
- la tutela dei beni materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

9.2. Segnalazione dei soggetti interessati

Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus provvede a stabilire un canale di comunicazione attraverso il quale i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni riguardanti il Codice o le sue eventuali violazioni.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso l'indirizzo mail dedicato (associazione@microfinanza.it), ogni violazione o sospetta violazione del Codice. Vi sarà di conseguenza un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e/o il responsabile della presunta violazione.

I Proviviri, ossia le persone che, per la loro particolare onestà e irreprensibilità, sono chiamati a valutare la condotta degli altri soggetti all'interno dell'associazione, agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

È garantita la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.3. Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice, i Proviviri riporteranno la segnalazione e richiederanno l'applicazione di eventuali sanzioni al Consiglio Direttivo.

Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio Direttivo, i Proviviri riporteranno la segnalazione e la proposta di sanzione disciplinare direttamente all'Assemblea dei Soci.

Gli organi sociali assumeranno le decisioni ed approveranno i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore. Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dei Proviviri o, pur dandole seguito, non venga comminata la sanzione, l'Organo adito deve fornire adeguate motivazioni ai Proviviri stessi.

9.4. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2106 del Codice Civile¹².

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare associativo anche per quanto riguarda la conservazione del rapporto di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

¹ "Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro → Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

² "Art. 2106 – Sanzioni disciplinari → L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione."

- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso;
- ai componenti degli organi sociali che, in caso d'inosservanza ne rispondono ai sensi dell'art. 2392 del Codice Civile³.

10. Sistema Sanzionatorio

10.1. Principi generali

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi (vedi articolo 2104 del Codice Civile, sopra riportato).

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 2106⁴ del Codice Civile, sopra riportato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale anche per i collaboratori e i soggetti aventi relazioni d'affari con l'associazione. La violazione delle norme del Codice potrà essere considerato inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. Le sanzioni saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico a prescindere dalla commissione di un reato e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

10.2. Articolazione delle sanzioni

In generale, un sistema sanzionatorio, per essere efficace, deve articolare le sanzioni graduandole in base alla gravità dei comportamenti da perseguire. Pertanto, si indicano le misure sanzionatorie articolate per soggetti.

10.2.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole contenute nel Codice Etico sono da intendersi illeciti disciplinari. Tali regole comportamentali sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione comporta l'irrogazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori)⁵ e/o di eventuali normative speciali applicabili.

³ "Art. 2392 – Responsabilità verso la società → Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

⁴ "Art. 2106 – Sanzioni disciplinari → L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione."

⁵ "Art. 7 – Statuto Lavoratori" → Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile ad Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dal Consiglio Direttivo.

10.2.2. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Codice Etico da parte di Amministratori dell'Associazione, i Probiviri ne informeranno l'intero Consiglio Direttivo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dei presunti autori del reato, si procederà alla convocazione straordinaria dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

10.2.3. Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Codice Etico da parte dei soci dell'Associazione Microfinanza e Sviluppo Onlus, il Presidente informa il Consiglio Direttivo che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Associativo. Ai sensi dello Statuto, il Consiglio Direttivo può deliberare l'esclusione del Socio o la sua sospensione cautelare in presenza di gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

Entro 30 giorni dalla comunicazione della sospensione cautelare, il Socio sospeso ha diritto di presentare ricorso agli organi statutari che devono pronunciarsi nel termine di 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

10.2.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partners che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal Codice Etico, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti.

Potranno essere applicate eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti con un'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto all'associazione.

provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.