



Codice Etico



Sommario

Mission	3
1. Principi generali di applicazione	4
2. Condotta dei destinatari	5
3. Conflitto di interesse	6
4. Prevenzione della corruzione	6
5. Imparzialità e neutralità.....	7
6. Rapporti con il pubblico	7
7. Relazione con i destinatari degli interventi.....	7
8. Privacy e riservatezza	8
9. Rispetto dell'ambiente.....	8
10. Partecipazione ad eventi.....	9
11. Salute e sicurezza sul lavoro	9
12. Controllo interno	9
13. Violazione del codice di etico	9
14. Disposizioni finali	10

Mission

punto.sud è un'organizzazione senza scopo di lucro indipendente riconosciuta dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (Legge 125/2014).

Opera dal 1999 nei settori della cooperazione internazionale e del sociale per identificare e sperimentare nuove idee per la risoluzione di problematiche sociali, in Italia e nel mondo. Nata come associazione, il 5 gennaio 2009 ha ottenuto il riconoscimento come fondazione.

La Fondazione non ha fini di lucro e persegue finalità di cooperazione allo sviluppo socialmente responsabile, di promozione umana e sociale, di piena realizzazione dei diritti fondamentali dell'uomo e di soddisfacimento dei suoi bisogni primari, di solidarietà e scambio interculturale tra i popoli e di attuazione e consolidamento dei processi di sviluppo endogeno e di crescita economica, sociale e culturale dei paesi in via di sviluppo. La Fondazione si propone altresì il miglioramento delle attività di cooperazione allo sviluppo e il rafforzamento di una società civile organizzata, promuovendo sinergie con organismi internazionali, organizzazioni non governative, associazioni e fondazioni e, in genere, enti pubblici e privati italiani e/o esteri [art n.2.01 dello statuto].

Coerentemente con la propria mission, *punto.sud* lavora in Italia, in Europa e nel mondo incubando idee e modelli di intervento e implementando progetti e iniziative co-progettate con partnership *multistakeholder* in quattro ambiti distinti di lavoro: diritti e inclusione, innovazione e *social business*, migrazioni, ambiente e sviluppo sostenibile.

Nel pieno rispetto delle proprie finalità istituzionali e statutarie, inoltre, *punto.sud* realizza programmi e attività di formazione attraverso la *punto.sud Academy*, e promuove una cultura dell'apprendimento e della valutazione attraverso la realizzazione di attività di valutazione e ricerca.

			
INCUBAZIONE DI IDEE E MODELLI	PROGETTAZIONE IN RETE	FORMAZIONE	RICERCA E VALUTAZIONE
Siamo incubatori di idee e studiamo, identifichiamo e sviluppiamo modelli di innovazione sociale	Realizziamo iniziative co-progettate con partenariati <i>multistakeholder</i>	Formiamo attraverso la nostra <i>Academy</i> operatori e organizzazioni che credono nei processi di cambiamento	Svolgiamo attività di ricerca e valutazione per contribuire alla elaborazione e diffusione di buone pratiche

Organizzativamente *punto.sud* dispone di tre aree di lavoro: Programmi, *Learning & Training* (attraverso la *punto.sud Academy*), Dipartimento Ricerca e Valutazione.

La rete di partner include organizzazioni non profit, imprese, enti finanziatori, amministrazioni pubbliche, università, enti di ricerca coi quali condividere.



Il presente *Codice Etico* costituisce una sintesi dei principi guida, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che *punto.sud* nel suo insieme e tutti gli attori che la compongono (Membri del CdA, dipendenti e collaboratori) assumono nei confronti degli attori che collaborano con essa e che beneficiano dei propri interventi.

Il Codice sostituisce e integra la precedente adozione del *Code of Conduct for International Red Cross and RedCrescent Movement and NGOs in Disaster Relief*, adottato dalla Fondazione in data 21/02/2008, e si ritiene in vigore dalla data di approvazione del Consiglio di Amministrazione, incaricato di garantirne l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi in nome e per conto di *punto.sud*.

1. Principi generali di applicazione

Il presente "Codice Etico" è inteso come enucleazione dei principi guida e delle pratiche da adottare con natura vincolante. Come tale non sono ammissibili deroghe ad esso sia da parte del personale della Fondazione che da parte di ogni altro soggetto che agisce per conto di essa, in Italia e all'estero. Sono altresì inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, i/le collaboratori/trici anche a carattere volontario esterni, da intendersi come "destinatari diretti" del presente Codice.

La Fondazione, in primis attraverso il CdA, predispone meccanismi di controllo interno che individuano i rischi suscettibili di influenzare le attività ed il raggiungimento degli standard di qualità definiti dal presente Codice.

E' definito di primario e imprescindibile interesse per la Fondazione un monitoraggio attento atto ad evitare e, nel caso, a sanzionare qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana, seguendo in primo luogo le prescrizioni dettate in materia di discriminazioni razziali, di sesso e ogni altra forma di offesa della dignità umana, con particolare attenzione a garantire un'efficace azione contro le molestie sessuali, lo sfruttamento dei/delle minori e le attività corruttive.

La Fondazione pone, inoltre, attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e

della salute dei dipendenti, in conformità alla normativa nazionale ed internazionale in materia.

Con il presente Codice Etico, infine, la Fondazione esprime un fermo allineamento alle maggiori convenzioni internazionali in materia dei diritti umani, in particolare:

- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite
- Alle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*)
- Alla Convenzione ONU dei Diritti dell'Infanzia (*Convention on the Rights of the Child-CRC*)

2. Condotta dei destinatari

Sono destinatari del Codice Etico:

→ In forma diretta: i dipendenti, i membri del Cda, i/le collaboratori/trici e i/le volontari/ie di *punto.sud* senza distinzioni o eccezione, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice Etico costituisce un patrimonio della Fondazione ed è parte essenziale della qualità della propria prestazione di lavoro e professionale.

→ In forma indiretta (sotto la responsabilità dei referenti interni): tutti gli attori – siano essi persone fisiche o giuridiche – che a qualsiasi titolo instaurano rapporti con la Fondazione indipendentemente dalla natura del rapporto e dal suo contenuto economico. Sono essi, a titolo non esclusivo: amministrazioni pubbliche, fornitori di beni e servizi, beneficiari degli interventi, donatori privati e sponsor.

I destinatari in forma diretta si impegnano a:

→ Agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice e segnalare immediatamente al proprio referente e, nel caso, al CdA tutte le violazioni del Codice stesso;

→ Adoperarsi affinché siano garantiti i principi e siano rispettate le procedure, segnalando tempestivamente eventuali anomalie o incongruenze.

I destinatari in forma diretta hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri interlocutori un comportamento conforme al presente Codice, in aggiunta agli obblighi specifici che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da ogni altra regola maturata in osservanza del contesto nazionale e culturale di riferimento, purché queste non contravvengano a uno o più dei principi contenuti nel presente Codice.

In particolare non è giustificato alcun comportamento contrario alla legislazione vigente in Italia o nel paese dove si interviene e alle normative interne, poste in essere dagli organi di governo della Fondazione. Il suo verificarsi comporta la denuncia presso le autorità preposte e l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti di coloro che lo hanno attuato

e dei loro eventuali responsabili.

I principi del presente Codice sono pertanto parte integrante per tutti i contratti in essere.

Per i destinatari in forma indiretta, nel caso di un rifiuto a rispettare i principi generali contenuti nel presente Codice, la Fondazione è tenuta a non instaurare o non proseguire i rapporti di collaborazione.

3. Conflitto di interesse

Il personale della Fondazione deve astenersi cautelativamente dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie funzioni in situazioni che coinvolgano interessi propri, del coniuge, di conviventi, parenti e affini entro il secondo grado, riportando il caso al referente diretto (o al CdA). Lo stesso obbligo d'informativa incombe anche nel caso in cui la situazione concreta o potenziale di conflitto d'interesse sia sopravvenuta durante il servizio presso un ufficio.

Il/la dipendente non può avere, direttamente o per interposta persona, interessi economici in enti, imprese e società che operano nei settori di interesse dell'attività di *punto.sud*, salvo che questo non sia preventivamente e debitamente concordato.

Il personale che non rispetta le disposizioni del presente articolo incorre nella responsabilità disciplinare, salve più gravi responsabilità previste dalla legge.

4. Prevenzione della corruzione

Riconosciuto come uno dei fenomeni maggiormente deprimenti lo sviluppo sostenibile sia da un punto di vista economico che sociale e istituzionale, la corruzione è considerata una pratica totalmente incompatibile con le attività istituzionali della Fondazione.

Il personale, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, è chiamato a mantenere una condotta pienamente conforme alle normative in essere e a esercitare il massimo sforzo anche in forma preventiva, affinché queste pratiche non trovino terreno per avviarsi.

Il personale deve inderogabilmente segnalare eventuali fatti, atti o comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni, al referente diretto o, nei casi più gravi, al CdA.

In specifico ogni dipendente e collaboratore/trice è tenuto a non dare o ricevere regali, intrattenimento o mance che potrebbero influenzare o essere percepite come influenza delle decisioni della Fondazione. Il CdA, sulla base dei dati forniti dai/le referenti e/o dai/le collaboratori/trici, è chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'applicazione del codice riferendone, nel caso, al primo CdA in calendario.

5. Imparzialità e neutralità

Nelle relazioni con ogni tipo di attore, pubblico, privato, società civile, singolo/a cittadino/a attori, la Fondazione si pone sempre in un'ottica di imparzialità e neutralità, intendendo, con questi concetti, quanto segue:

→ Neutralità intesa come collocamento di ogni politica, strategia e progettazione della Fondazione al di fuori di ogni schieramento a favore di una parte coinvolta in un conflitto armato e ogni disputa nazionale o di natura partitica.

→ Imparzialità intesa come collocamento di ogni politica, strategia e progettazione della Fondazione al di fuori di logiche discriminatorie legate all'età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

Ne consegue che nella scelta dei partner e collaborazioni la Fondazione è chiamata a muoversi in autonomia e indipendenza di giudizio assicurando imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato al CdA che, ove necessario, è chiamato a muoversi al fine di effettuare le opportune verifiche e adottare le opportune misure.

6. Rapporti con il pubblico

Il personale e coloro che hanno un rapporto di collaborazione con *punto.sud* sono chiamati a instaurare con i/le beneficiari/ie degli interventi, cittadini/e ed ogni altro interlocutore un rapporto basato sulla correttezza e sulla cortesia, che tenga adeguatamente conto delle differenze culturali, astenendosi da condotte che possano essere interpretate come intolleranti o comunque offensive.

In particolare, nel caso di missione all'estero (di breve o lunga durata) il personale e coloro che hanno un rapporto di collaborazione con *punto.sud* devono considerare che questo principio deve essere garantito per tutta la durata della loro permanenza all'estero, includendo anche i momenti extra lavorativi e/o di riposo compensativo.

7. Relazione con i destinatari degli interventi

Tutti i/le dipendenti, collaboratori/trici e partner della Fondazione sono tenuti ad avere una condotta irreprensibile con i beneficiari e le beneficiarie degli interventi, usando particolari misure di cautela con le categorie più vulnerabili: minori, donne, anziani e disabili.

La realizzazione dei progetti e/o dei programmi deve essere ispirata a principi di equità, uniformità e riservatezza, tenuto conto della mission della Fondazione e del presente Codice Etico.

I/le referenti di ciascun intervento si impegnano a rispettare e far attuare le previsioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo

adottato dalla Fondazione e sono chiamati ad accertare che tutti i i/le dipendenti, collaboratori/trici e partner della Fondazione siano consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di privacy e riservatezza.

Di particolare attenzione, nella sua qualità di ente non-profit, è la promozione con i/le beneficiari/e di rapporti fortemente ancorati ai principi di autonomia degli individui, perseguendo la sostenibilità futura delle iniziative, evitando di creare false aspettative e prospettive di supporto non realizzabili.

La Fondazione considera il coinvolgimento delle persone (come singoli cittadini o appartenenti ad organizzazioni della società civile) come un momento centrale per rafforzare azioni di solidarietà e aggregazione, in uno spirito di riconoscimento reciproco e di crescita del capitale sociale nel rispetto delle culture e tradizioni.

8. Privacy e riservatezza

La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali ai sensi della normativa vigente, al fine di evitare che le stesse possano essere usate per finalità difformi o contrarie alla legge ovvero tali da arrecare danno alla Fondazione medesima.

Il personale dipendente e i/le collaboratori/trici non è autorizzato a rivelare alcuna informazione a chiunque senza autorizzazione. Coloro i quali hanno accesso alle informazioni devono seguire le norme in essere in materia di privacy e prevenire ogni abuso o uso improprio.

Quest'obbligo è esteso anche ad enti terzi che collaborano con la Fondazione ai quali è richiesto, previa definizione di apposite clausole contrattuali, di assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa. A questi enti terzi è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle mansioni di cui sono incaricati.

9. Rispetto dell'ambiente

Nei limiti delle risorse di bilancio, la Fondazione si impegna ad assicurare un'organizzazione del lavoro e dei servizi rispettosa dell'ambiente, promuovendo in particolare il risparmio energetico, la dematerializzazione dei documenti e il riciclaggio di materiali rinnovabili.

Nello sviluppo degli interventi, la Fondazione si impegna altresì a riconoscere l'aspetto ambientale come asse di lavoro trasversale fondamentale e imprescindibile, garantendo la promozione di stili di vita sostenibili, consumo critico, attività contro i cambiamenti climatici e di salvaguardia ambientale.

10. Partecipazione ad eventi

E' assolutamente vietato a tutti/e i/le dipendenti il coinvolgimento in operazioni militari e in attività politiche sovversive dell'ordine pubblico.

Per gli operatori con ruoli di rappresentanza, l'assunzione di una carica partitica deve essere comunicata al CdA al fine di valutare il possibile conflitto con le funzioni assunte.

11. Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sono elementi integranti, fondamentali e imprescindibili in tutte le attività della Fondazione, soprattutto nel caso di trasferte di breve o lungo periodo all'estero in scenari difficili. Tutto il personale, a partire dalle figure apicali, è chiamato alla massima osservazione delle procedure in essere valutando il corretto equilibrio tra l'impatto atteso dalle attività ed i rischi che la Fondazione può assumere per ottenerlo.

La Fondazione ritiene che una chiara ripartizione delle responsabilità e una buona comunicazione tra il personale, i/le consulenti e, nel caso di trasferte, ogni altra figura presente nel paese, siano elementi fondamentali per una buona gestione della sicurezza.

La Fondazione recepisce la legge 231/2001 a cui il presente Codice Etico fa stretto riferimento.

12. Controllo interno

Il Consiglio di Amministrazione di *punto.sud* costituisce l'Organismo di Vigilanza principale. Ad esso è conferito l'incarico di verificare l'adeguatezza degli strumenti preventivi.

In particolare il CdA è chiamato a monitorare l'adeguatezza del sistema organizzativo, valutandone l'operatività e proponendo ove necessario eventuali adeguamenti e/o aggiornamenti su specifici problemi o criticità rilevati nel corso nelle verifiche. In osservanza allo statuto, il CdA ha il diritto di accedere a qualsiasi informazione e documento interno della Fondazione e ha autonomi poteri di iniziativa e controllo.

13. Violazione del codice di etico

Ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice integra fattispecie di responsabilità disciplinare, alle quali si applicano le disposizioni previste dalle norme vigenti e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso.

Le violazioni del presente codice rilevano anche in ordine alla misurazione e alla valutazione della performance individuale del dipendente.



14. Disposizioni finali

La sostenibilità economica e finanziaria della Fondazione è un valore necessario ed essenziale per garantire la continuità dell'organizzazione, oltre all'efficienza ed efficacia dei propri interventi.

In ogni caso, il valore della sostenibilità non deve in alcun modo indurre i destinatari del Codice ed i partner alla violazione dei principi contenuti nel presente documento per ottenere risultati economici vantaggiosi.

Il presente documento deve essere pubblicato sul sito internet della Fondazione (www.puntosud.org) e portato a conoscenza a tutti/e i/le dipendenti e collaboratori.

La validità del codice etico è intesa come permanente salvo modifiche e accorgimenti stabiliti secondo le normative statutarie della Fondazione, le quali saranno opportunamente rese pubbliche.



Federico Bortol
Presidente
17. gennaio 2013