



Venerabile Arciconfraternita della Misericordia di Firenze

Piazza del Duomo n. 20 - Firenze

Documentazione di adempimento D.Lgs. 231/01

Codice Etico

Revisione 1.0 del 18 dicembre 2015

Sommario

1 – Introduzione e obiettivi	4
Introduzione e obiettivi	4
Missione	4
Valore della reputazione e dei doveri fiduciari	4
2 – Principi Generali	6
Principi generali	6
Imparzialità	6
Trasparenza e completezza informazione	6
Onestà.....	6
Correttezza in caso di conflitto di interesse	6
Riservatezza	7
Valore delle risorse umane.....	7
Qualità dei servizi	7
Concorrenza sleale	7
Responsabilità verso la collettività	7
3 – Criteri di condotta	9
Trattamento delle informazioni.....	9
Omaggi e regali	9
Comunicazione all'esterno.....	9
Gestione delle risorse umane	9
Selezione del personale retribuito	9
Selezione del personale volontario	10
Costituzione del rapporto di lavoro.....	10
Gestione del collaboratore	10
Valorizzazione e formazione delle risorse umane	11
Valutazione del personale	11
Diritti dei collaboratori volontari o retribuiti	11
Sicurezza e salute sul lavoro	12
Tutela della privacy.....	12
Tutela della persona	12
Sicurezza e salute sul lavoro	12
Tutela della privacy.....	13
Tutela della persona	13
Doveri del collaboratore.....	13
Criteri di condotta	13
Utilizzo dei beni dell'Arciconfraternita	13
Conflitto di interessi.....	14
Gestione delle informazioni	14
4 – Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti/utenti/assistiti	15
Imparzialità	15
Contratti e comunicazioni ai clienti/utenti/assistiti.....	15
Comportamento dei collaboratori con i clienti/utenti/assistiti	15

Controllo della qualità e della soddisfazione del cliente/utente/assistito.....	15
5 – Criteri di condotta con i fornitori	17
Scelta del fornitore	17
Integrità e indipendenza nei rapporti.....	17
Comportamenti etici nelle forniture	17
6 – Criteri di condotta con la Collettività e le Istituzioni	18
Politica sociale	18
Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni	18
Rapporti istituzionali.....	18
7 – Attuazione e controllo del Codice Etico	19
Comunicazione e formazione.....	19
Compiti dell’Organismo di Sorveglianza (CO)	19
Segnalazioni da parte degli interlocutori e dei portatori d’interesse.....	19
Violazioni e revisioni	20

1 – Introduzione e obiettivi

Introduzione e obiettivi

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze ha adottato un Modello di Organizzazione ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il presente codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività dell’Arciconfraternita, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, volontari, dipendenti, o terzi interessati.

Missione

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze, Associazione di Volontariato ai sensi della L. 266/1991, è iscritta al n. 170 del relativo Registro Regionale. Attraverso gli elementi caratterizzanti il servizio e lo stile di relazione interpersonale dei propri operatori, riconosce e favorisce il rapporto con il destinatario dei suoi servizi e i propri familiari, promuovendo la dignità e il rispetto della persona identificata, nella coerenza con l’insegnamento evangelico, anzitutto come fratello in Cristo.

L’organizzazione dei servizi e la gestione delle risorse professionali in dotazione ai diversi servizi posti in essere dall’Associazione sono orientate al riconoscimento e alla promozione della carità e del benessere della persona nelle diverse dimensioni del sua vita: relazionale, spirituale, comunitaria e di salute. Esse pertanto declinano una visione d’insieme della persona umana, che tiene conto del mutare delle esigenze di vita e della specificità ed unicità della persona, intesa come singolo e nelle diverse sfere della sua vita affettiva e relazionale.

Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione costituisce una risorsa immateriale essenziale per l’Arciconfraternita.

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

All’interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro limitando i controlli burocratici. E’ quindi fatto obbligo a tutti gli appartenenti all’Arciconfraternita (volontari e dipendenti) di fornire un’immagine di essa quanto più possibile positiva, in linea con gli autentici valori cristiani e desiderosa di venire incontro, per quanto possibile, ai fabbisogni spirituali e materiali di coloro che ad Essa si rivolgono.

Valore della reciprocità

Questo codice è pertanto improntato a un ideale di cooperazione e solidarietà, orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte nonché a prevenire la commissione di reati delle specie contemplate dal citato Decreto Legislativo 231/2001.

Si richiede perciò ai propri interlocutori e portatori d'interessi di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

2 – Principi Generali

Principi generali

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

Imparzialità

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

Trasparenza e completezza informazione

I collaboratori, a qualsiasi titolo, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli interlocutori e portatori d'interesse di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli.

In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, si avrà cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

Onestà

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

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

Correttezza in caso di conflitto di interesse

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

Riservatezza

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori di Ven. Arc. della Misericordia di Firenze sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

I collaboratori della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze costituiscono un indispensabile fattore di successo per la missione dell'Arciconfraternita.

Per questo motivo la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute.

Pertanto, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del collaboratore, sia esso dipendente o volontario.

Qualità dei servizi

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente/utente/assistito oltreché all'apprezzamento della collettività in cui opera.

Per questo motivo la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

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

Concorrenza sleale

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

Responsabilità verso la collettività

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della col

lettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale del proprio nelle diverse comunità in cui opera.

L'iniziativa di adempiere spontaneamente al Modello Organizzativo di prevenzione dei reati indicato dal D.Lgs. 231/01, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

3 – Criteri di condotta

Trattamento delle informazioni

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

Omaggi e regali

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

Tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini, beneficiari dei servizi alla persona e dei loro familiari.

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

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

Comunicazione all'esterno

La comunicazione verso i propri portatori d'interesse è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Gestione delle risorse umane

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

Selezione del personale retribuito

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

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

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

Selezione del personale volontario

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

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

Nelle fasi di selezione dei volontari, nei limiti delle informazioni disponibili, la funzione responsabile adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo. Costituisce criterio preferenziale di valutazione, la partecipazione attiva del candidato alla vita cristiana, anche nell'ambito della Parrocchia di appartenenza.

Costituzione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

Gestione del collaboratore

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

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

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

Valorizzazione e formazione delle risorse umane

Ogni Responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

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

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti dell'attività del collaboratore (per esempio, per i neoassunti formazione ai fini del D.Lgs. 231/2001, introduzione all'organizzazione e alle sue attività) e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

Valutazione del personale

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori retribuiti e volontari. Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

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

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

Diritti dei collaboratori volontari o retribuiti

I diritti dei **collaboratori volontari** sono tutelati come di seguito descritto.

Sicurezza e salute sul lavoro

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i volontari.

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

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

Tutela della privacy

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

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a tutelare l'integrità morale dei volontari garantendo il diritto allo svolgimento di attività di volontariato rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i volontari da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

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

I diritti dei collaboratori retribuiti (lavoratori) sono tutelati come di seguito descritto.

Sicurezza e salute sul lavoro

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori.

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

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

Tutela della privacy

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

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a tutelare l'integrità morale dei lavoratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

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

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

Doveri del collaboratore

Di seguito sono riportati i doveri del collaboratore retribuito o volontario

Criteri di condotta

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

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

Utilizzo dei beni dell'Arciconfraternita

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

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di opportuni sistemi di controllo.

Conflitto di interessi

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

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la Direzione che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Gestione delle informazioni

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

Tutti gli operatori sono tenuti a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

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

Imparzialità

I servizi e le prestazioni possono essere rese dalla Ven. Arc. della Misericordia di Firenze alla Regione, all'Azienda Sanitaria Locale (ASL), agli Enti Locali territoriali ad altre Pubbliche Amministrazioni e ai privati.

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a non discriminare, nello svolgimento della propria attività, i propri clienti/utenti/assistiti.

Contratti e comunicazioni ai clienti/utenti/assistiti

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

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

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Comportamento dei collaboratori con i clienti/utenti/assistiti

Lo stile di comportamento della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze è improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

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

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

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti, monitorando altresì il livello di qualità percepito dall'utilizzatore.

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si impegna a garantire, per i servizi per i quali questo è previsto dalle vigenti normative nazionali o regionali, l'adozione degli standard di accreditamento istituzionale.

5 – Criteri di condotta con i fornitori

Scelta del fornitore

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

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

Per alcune categorie di forniture, in funzione della loro tipologia ed entità, la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze dispone di un albo di nominativi verificati i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso.

Per la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze sono requisiti di riferimento la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, di strutture organizzative, di capacità e risorse progettuali, di esperienza specifica nel settore di fornitura, di know-how, ecc.

Integrità e indipendenza nei rapporti

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

Pertanto:

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

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze prevede:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

Comportamenti etici nelle forniture

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

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

6 – Criteri di condotta con la Collettività e le Istituzioni

Politica sociale

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta una delle finalità della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze oltre che un vantaggio competitivo.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze si astiene inoltre da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici finalizzata a trarre vantaggi per sé, i propri soci, i propri collaboratori, anche in forma indiretta (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza, ecc.).

Rapporti istituzionali

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

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze.

7 – Attuazione e controllo del Codice Etico

Comunicazione e formazione

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

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori, la funzione di gestione delle risorse umane predispone e realizza un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

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

Compiti dell'Organismo di Sorveglianza (CO)

Al fine di garantire l'applicazione di quanto contenuto in questo Codice Etico e ai sensi di quanto previsto nel D.Lgs. 231/01, la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze nomina un Organismo di Sorveglianza (o Compliance Officer - CO), a composizione collegiale, al quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- Verificare l'applicazione ed il rispetto del codice etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito organizzativo cui appartiene;
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure con significativi impatti sull'etica dell'Organizzazione;
- Ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del codice etico;
- Segnalare al Corpo Generale dell'Associazione le violazioni in tema di codice etico, proponendo altresì eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso (vedi paragrafo successivo in materia di "Violazioni e revisioni").

Segnalazioni da parte degli interlocutori e dei portatori d'interesse

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

E' dovere del CO di agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari; per i dipendenti: mancata promozione; per i volontari: sanzioni disciplinari immotivate, ecc.).

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni e revisioni

Il CO riporta le violazioni del codice etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli interlocutori e dei portatori d'interesse o dell'attività autonomamente svolta, assieme ai suggerimenti ritenuti necessari Corpo Generale dell'Associazione in relazione all'entità della violazione.

A tale soggetto spetta pertanto il compito di:

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

ORGANIGRAMMA D.lgs 231/2001

