

# POLICY DI GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSE

---

**Sede di Padova:** Verbale del 16 dicembre 2019

---

Approvato da

---

Consiglio di Amministrazione CUAMM Sede Padova

---

---

## LISTA DI DISTRIBUZIONE:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Direzione
- Rappresentanti Paese
- Coordinatori Amministrativi Paese
- Project Managers
- Settore Progetti – Sede Padova
- Settore Amministrazione – Sede Padova
- Addetti agli acquisti

## SOMMARIO

Introduzione	<b>03</b>
1 - Scopo e destinatari della Policy	<b>03</b>
2 - Definizioni base, glossario	<b>03</b>
3 - Gestione del Conflitto di Interesse	<b>04</b>
3.1 Aggiornamento della Policy e Dichiarazioni	<b>04</b>
3.2 Segnalazioni del conflitto di interesse	<b>04</b>
3.3 Determinazione esistenza di conflitto di interessi	<b>05</b>
3.4 Verbale di riunione	<b>05</b>
3.5. Monitoraggio della Policy	<b>05</b>
3.6 Violazioni della Policy sul conflitto di interessi	<b>05</b>
3.7. Votazioni	<b>05</b>
3.8 Ricorso ad esperti esterni	<b>05</b>
Allegato n. 1 – Modulo di comunicazione di potenziali conflitti di interesse	<b>06</b>

## INTRODUZIONE

Medici con l'Africa CUAMM, Organizzazione Non Governativa con oltre 60 anni di esperienza di Cooperazione Sanitaria nei PVS, è portatore di una cultura dell'etica, dell'onestà, della trasparenza, dell'*Accountability* e della buona *Governance*.

La Policy è espressione della "Corporate Governance" di Medici con l'Africa CUAMM, intesa come insieme dei

procedimenti e delle strutture messe in atto dall'Organo di Governo per informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'Organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi.

La Policy sul Conflitto di Interesse integra ma non sostituisce le Legislazioni ed i Regolamenti vigenti sia in Italia e sia nei Paesi di Intervento a cui l'Organizzazione deve ottemperare.

## 1. DESTINATARI DELLA POLICY

Destinatari di questa Policy sono il Consiglio di Amministrazione, il Management, il Personale della Sede Italia, il Personale e Cooperanti / Volontari operanti nei Paesi di intervento, i membri di Comitati, i membri dei Gruppi di Appoggio e le Terze Parti (Fornitori di Beni e Servizi, i Donatori Istituzionali e non, i Partner di Progetto, le Autorità Pubbliche) aventi una relazione d'interesse con l'Organizzazione).

## SCOPO DELLA POLICY

Lo scopo della Policy è quello di proteggere gli interessi dell'Organizzazione in presenza di transazioni o di accordi

che potrebbero causare un beneficio personale di Terzi.

È dovere di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Management, del Personale, dei Cooperanti e Volontari, dei membri di Comitati e dei Gruppi di Appoggio di Medici con l'Africa CUAMM, essere a conoscenza di questa Policy, per identificare i conflitti di interesse e le situazioni che possono provocare la comparsa di un conflitto e di rivelare le situazioni di conflitto o di un potenziale conflitto.

Il Management, il Personale ed i Cooperanti / Volontari operanti in Italia e nei Paesi di intervento devono agire in accordo alle Politiche ed alle linee guida e procedure promulgate dall'Organizzazione.

## 2. DEFINIZIONI BASE

1. Un "**Conflitto di Interesse**" sorge quando una persona per (es. *un membro del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, il Direttore, un Manager, un Cooperante / Volontario esperto e/o un membro "chiave" del Personale e/o membro di Comitato o Gruppo*) avente potere decisionale circa le attività e le risorse dell'Organizzazione, potrebbe avere, personalmente o a favore di familiari, benefici diretti o indiretti in seguito ad una decisione che Lui stesso potrebbe prendere.  
Il Conflitto di Interesse può essere di natura "interna" od "esterna" all'Organizzazione e può esplicitarsi in qualsiasi circostanza descritta al punto 3.1) della presente Policy.
2. Una "**persona interessata**" è qualsiasi persona in servizio come Dirigente, Dipendente / Collaboratore, Cooperante o Volontario o membro dell'Organo di Governo o di Comitato o di Gruppo di Appoggio che abbia un interesse finanziario e non, in conflitto con gli interessi di Medici con l'Africa CUAMM.
3. Per "**familiare**" è inteso il coniuge, il convivente, il genitore, il fratello o sorella, i figli e qualsiasi altro parente di "persona interessata".
4. "**interesse finanziario**" è costituito da qualsiasi cosa di valore monetario, quale ad esempio: un pagamento per acquisizione di beni e servizi, un pagamento per investimenti (*azioni, obbligazioni, altri titoli di proprietà, ecc.*), una erogazione di contributi, sovvenzioni e liberalità, ecc...
5. "**interesse non finanziario**" è costituito da qualsiasi cosa di valore non monetario, quale ad esempio benefici o vantaggi riconosciuti a persona interessata, ad un membro della famiglia di persona interessata, ad altri soggetti aventi posizioni decisionali in altre Organizzazioni.
6. "**contratto o transazione**" è un qualsiasi accordo o rapporto che comporti la vendita o l'acquisto di beni o servizi, la fornitura o la ricezione di un prestito o di una sovvenzione/contributo, l'istituzione di qualsiasi altro tipo di relazione finanziaria, o l'esercizio di un controllo su un'altra Organizzazione.

### 3. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Richiamando la definizione base, più in generale: un conflitto di interesse si verifica qualora un interesse personale oppure una attività influenzi o possa influenzare la capacità di una persona nell'esercitare il proprio ruolo nel miglior interesse dell'Organizzazione.

- a) Ai fini di questa Policy, le seguenti **circostanze** possono costituire un **conflitto di interesse interno** qualora: un Manager, un Dipendente/Collaboratore, un Cooperante o Volontario, un membro del Consiglio di Amministrazione (o un familiare di una delle suddette persone), è Parte di un contratto, o è coinvolta in una transazione / accordo con l'Organizzazione per la fornitura di beni o servizi.
- b) Un Manager, un Dipendente, un Cooperante o Volontario, un membro del Consiglio di Amministrazione (o un familiare di una delle suddette persone), ha un interesse in una transazione tra l'Organizzazione Medici con l'Africa CUAMM ed una altra Entità, ricoprendo in quest'ultima un ruolo con potere decisionale e/o ruolo di rappresentanza (es. *Rappresentante Legale, un Socio, un Amministratore, un Manager od altro*).
- c) Un Manager, un Dipendente, un Cooperante o Volontario, un membro del Consiglio di Amministrazione (o un familiare di una delle suddette persone), è impegnato in una attività od ha direttamente / indirettamente un interesse finanziario in una attività che risulti essere in competizione con l'Organizzazione Medici con l'Africa CUAMM.
- d) Una varietà di circostanze, affiliazioni e/o varietà di relazioni che possono creare delle potenziali situazioni di conflitto di interesse, o possono presentare una dualità di interessi in relazione ad una persona che ha influenza sulle attività e sulla gestione dell'Organizzazione; (esempio: *relazioni personali fra colleghi di natura patrimoniale/finanziaria/affettiva che potrebbero mostrare situazioni di imparzialità, di mancata oggettività e/o di favoritismo*);

Più in generale le circostanze di **conflitto di interesse esterno** possono esplicitarsi con transazioni o accordi in conflitto con le finalità dell'Organizzazione, quali:

- *l'accettare doni, liberalità/gratuità o altri favori da Terzi (Persone od Entità) che possono anche provocare un conflitto o dualità di interessi quando la parte che fornisce il regalo, il favore o quant'altro, lo fa in circostanze in cui si possa desumere che tale azione ha lo scopo di influenzare o forse far influenzare la persona interessata nello svolgimento delle proprie funzioni. (ciò non esclude il poter accettare doni o gratuità di valore non significativo e non collegato ad una particolare transazione).*

- *L'accettare contributi / donazioni da Persone o da altre Entità (Profit o Non Profit) in contrasto con quanto disciplinato dallo Statuto, dal Codice Etico e dalle Politiche di Medici con Africa CUAMM.*

Un interesse finanziario non è necessariamente un conflitto di interessi: una persona che ha un interesse finanziario può avere un conflitto di interessi solo quando il Consiglio di Amministrazione ne abbia accertato l'esistenza. Tutte queste circostanze devono essere rese note al Consiglio di Amministrazione al fine di affrontare il conflitto di interesse nella corretta applicazione della presente Policy.

#### 3.1. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY E DICHIARAZIONI

Ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, ogni Manager, Dipendente/Collaboratore, Cooperante o Volontario, membro di Comitato o di Gruppo, avente potere decisionale deve compilare un **modulo di comunicazione (All. n. 1)** che identifica tutte le relazioni, le posizioni o le circostanze in cui Lui / Lei stesso/a (o i membri della propria famiglia) per le quali è coinvolto/a o crede di poter essere coinvolto/a in un conflitto di interesse. Tali rapporti, posizioni o circostanze possono includere "prestazioni di servizi" e/o rapporti di altra natura in qualità di Manager, Consulente e/o collaboratore di un'altra Organizzazione senza scopo di lucro, o di un'Impresa che potrebbe fornire beni o servizi a Medici con l'Africa CUAMM. Il Responsabile Amministrativo coordinerà la fase di raccolta delle comunicazioni relative ai potenziali conflitti di interesse sottoscritte dai membri del C.d.A. e dei manager con poteri decisionali.

La Policy è oggetto di riesame e di periodico aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione. Eventuali modifiche alla Policy dovranno essere comunicate a tutto il Management, al Personale ed ai Cooperanti o Volontari e membri di Comitati o Gruppi.

*[Allegato n. 1: Formulario Comunicazione del Conflitto di Interesse](#)*

#### 3.2. SEGNALAZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Ciascun Manager, Dipendente/Collaboratore, Cooperante o Volontario, membro di Comitato o di Gruppo, in presenza di un sospetto di un presunto conflitto di interesse, è tenuto a segnalare la circostanza al Direttore, il quale provvederà a coinvolgere il Comitato Direzionale al fine di provvedere ad

una prima valutazione del segnalato conflitto per l'eventuale successiva informativa al Consiglio di Amministrazione.

### **3.3. DETERMINAZIONE ESISTENZA DEL CONFLITTO DI INTERESSE**

La "persona interessata" ha la possibilità di presentare spontaneamente al Consiglio di Amministrazione la presunta circostanza di Conflitto di Interesse.

La successiva decisione da parte dell'Organo di Governo, circa l'accertamento di un conflitto e/o di un potenziale conflitto di interesse, deve avvenire senza la presenza della persona interessata, ovvero con la sua astensione.

### **3.4. VERBALE DI RIUNIONE**

La discussione e l'eventuale decisione in merito alla situazione di conflitto deve essere riportata nel "*Verbale di riunione del Consiglio di Amministrazione*".

Il Verbale di Riunione deve riportare: la procedura eseguita per la discussione e l'accertamento del conflitto di interesse, i nomi delle persone che hanno fornito le informazioni, la natura degli interessi e/o di altro conflitto, il contenuto della discussione, la determinazione o meno del conflitto, nonché le eventuali azioni correttive idonee ad annullare e/o a mitigare il conflitto di interesse.

### **3.5. MONITORAGGIO DELLA POLICY**

L'Organizzazione controllerà regolarmente e costantemente il rispetto e l'applicazione della Policy al fine di gestire i rischi di Conflitto di Interesse.

### **3.6. VIOLAZIONI DEL CONFLITTO DI INTERESSI**

Se il Consiglio di Amministrazione ha un ragionevole motivo di credere che un "persona interessata" ha omesso di comunicare una reale situazione di conflitto o di possibile conflitto di interesse, ha l'obbligo di informare la persona interessata sulla base di tale convinzione, dando a quest'ultima l'opportunità di spiegare la presunta omissione di comunicazione circa il conflitto stesso.

Se, dopo aver ascoltato la risposta del membro e dopo aver effettuato ulteriori indagini, l'Organo di Governo, dovesse determinare che la persona interessata non ha deliberatamente voluto rivelare un conflitto reale o potenziale di interesse, saranno prese adeguate misure correttive ed eventuali provvedimenti sanzionatori.

### **3.7. VOTAZIONI**

La persona interessata che ha un conflitto di interesse non può votare in merito ad un contratto o transazione. Al momento della votazione la persona interessata da potenziale conflitto di interesse deve astenersi. La mancanza di espressione di voto della persona interessata deve essere riportata nel verbale della riunione.

### **3.8. RICORSO AD ESPERTI ESTERNI**

Nel condurre la revisione annuale di cui al paragrafo 3.1) l'Organizzazione può avvalersi di esperti consulenti esterni. Se si utilizzano consulenti esterni, il loro impiego non esonera il Consiglio di Amministrazione dalle proprie responsabilità circa il garantire una revisione periodica della Policy.

## ALLEGATO N. 1 ALLA POLICY CONFLITTO DI INTERESSE

AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
PADOVA

### DICHIARAZIONE DI POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE

Il sottoscritto / la sottoscritta .....

..... Membro del Consiglio di Amministrazione

..... Manager con poteri decisionali del CUAMM Medici con l'Africa

**dichiara di conoscere la Policy sul Conflitto di Interesse del CUAMM Medici con l'Africa, ed ai fini del rispetto della stessa, dichiara che i propri familiari in linea diretta sono:**

Cognome e Nome	Grado di Parentela	Data e luogo di nascita	Professione

**e di avere incarichi, nomine, ruoli, interessi finanziari o proprietà presso i seguenti Enti o Società, con i quali potrebbero insorgere potenziali conflitti di interesse nello svolgimento dell'attività del CUAMM Medici con l'Africa:**


Luogo ....., data .....

.....  
(firma)