



Centro immigrazione  
Asilo  
Cooperazione  
internazionale  
di Parma e provincia  
onlus

# CODICE DI CONDOTTA per lo Staff

*Centro Immigrazione Asilo e Cooperazione  
Internazionale di Parma e provincia Onlus  
(CIAC Onlus)*





## INDICE

---

1. Lettera del Presidente
2. Premessa
3. Chi è CIAC Onlus – Accenni storici e mission
4. Applicabilità e destinatari del Codice di Condotta
5. Principi etici
6. Principi generali di comportamento
  - 6.a. Rispetto della dignità delle persone
  - 6.b. Divieto di discriminazioni e intimidazioni
  - 6.c. Assenza di conflitto di interessi, divieto di abuso di potere e rispetto dell'imparzialità
  - 6.d. Divieto di molestie, sfruttamento e abusi
  - 6.e. Divieto di lavoro minorile
  - 6.f. Rispetto della riservatezza, diligenza, onestà e correttezza
  - 6.g. Tutela della sicurezza
  - 6.h. Divieto di discriminazione
  - 6.i. Trasparenza
  - 6.j. Rapporti con l'esterno



Centro immigrazione  
Asilo  
Cooperazione  
internazionale  
di Parma e provincia  
onlus

---

## 1. LETTERA DEL PRESIDENTE

---

Noi tutti, che operiamo al CIAC Onlus, abbiamo la responsabilità di sentirci partecipi della creazione di un ambiente lavorativo positivo, giusto e caratterizzato dai massimi livelli di integrità. Vi chiedo di sostenerci a vicenda in questa importante sfida, perché sono sicuro ci permetterà di prenderci cura con maggior serenità ed entusiasmo del nostro lavoro, dei nostri colleghi e delle persone che cerchiamo di tutelare.

Nel nostro impegno quotidiano volto alla creazione di una società equa, inclusiva e improntata all'esigibilità dei diritti da parte di tutti gli esseri umani, abbiamo in primis il dovere di comportarci l'uno con l'altro mettendo in atto quegli stessi valori che guidano il nostro operare: il rispetto, la solidarietà e la correttezza devono orientare il modo di collaborare e consolidare i legami che ci consentono di fare squadra.

Sono sicuro che, con l'impegno di ognuno, sia possibile condividere un ambiente di lavoro positivo, sereno e generativo, un laboratorio in cui sperimentare in prima persona le differenze e farne tesoro. Noi tutti, coinvolti nelle attività del CIAC, abbiamo dimostrato per oltre 20 anni di essere una instancabile e impareggiabile fucina di idee concrete e dal forte impatto sulle persone: confido quindi che la nostra progettualità, impegno e serietà permetteranno negli anni a venire di conferire alla nostra Associazione ancor più credibilità e di essere una pietra miliare a livello territoriale per l'accoglienza e l'integrazione della diversità.

Il nostro Codice di Condotta fornisce gli standard di condotta che sono alla base dell'impegno all'integrità di tutta la nostra Associazione. Agire con integrità significa cercare in ogni momento di fare ciò che è moralmente ed eticamente giusto, avendo a cuore non solo l'Associazione, ma tutte le persone che a vario titolo operano per realizzarne la mission. Nessuno di noi può sentirsi sollevato dalla responsabilità di agire nel modo giusto, nel rispetto della dignità di tutti. Quando non siete sicuri riguardo al modo corretto di procedere in una qualunque situazione lavorativa, il Codice è un aiuto prezioso, in quanto elenca i principi etici che è doveroso rispettare e mette in evidenza alcune risorse in grado di fornire ulteriore supporto. Al di là delle regole elencate nel Codice, vi incoraggio a mettervi sempre nei panni degli altri quando siete chiamati a fare delle scelte e a non sottovalutare mai il peso delle vostre azioni.

Per tutelare e far fiorire un clima positivo all'interno della nostra Associazione quindi, confido nel fatto che ogni membro dello staff condividerà i principi illustrati nel Codice, aderendovi, e segnalerà ogni attività che ritenga essere ad essi contraria.

Ringrazio personalmente ognuno di voi per il variegato mosaico di colori che contribuite ogni giorno a creare.

Il vostro Presidente *Emilio Rossi*



---

## 2. PREMESSA

---

L'obiettivo del Codice di Condotta è fornire indicazioni chiare sugli standard di comportamento richiesti a tutto lo staff del CIAC. Il presente Codice si basa su standard legali internazionali, principi universali di codici di condotta e diritti umani fondamentali. Il Codice ha lo scopo di assicurare che tutti i membri del CIAC agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Associazione e le comunità in cui opera.

Pertanto, qualsiasi comportamento che violi questo Codice può comportare azioni disciplinari, incluso il recesso unilaterale del rapporto contrattuale. Il Codice di Condotta non ha valore di legge poiché si configura come uno strumento volto ad orientare il comportamento del personale all'interno del contesto lavorativo. Il Codice di Condotta offre altresì una panoramica dei principi etici a cui l'intera Associazione ha il dovere di conformarsi poiché stabiliti dai trattati internazionali e dell'Unione Europea, ratificati dall'Italia in materia di diritti dell'uomo.

Ciononostante, il mancato rispetto del Codice, e quindi violazioni di principi del presente testo, può ammontare a cattiva condotta. L'Associazione, nell'ambito delle sue attività e nella conduzione della sua attività assume, come principi ispiratori, il rispetto delle varie leggi e normative, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e, in un'ottica di responsabilità sociale, di gestione economicamente sostenibile nel tempo, di rispetto della dignità della persona, di promozione e valorizzazione del lavoro.

In particolare, il Presidente, il Direttore e i Responsabili di Area di CIAC hanno la responsabilità di dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. Nessun documento può ragionevolmente considerare tutte le fattispecie che possono sorgere nello svolgimento del proprio lavoro: il Codice, pertanto, orienta al corretto comportamento segnalando i casi in cui è necessaria assistenza aggiuntiva.

Ogni destinatario del Codice non ha solo il dovere di rispettarlo, ma anche di impegnarsi a segnalare con tempestività le condotte non conformi alla lettera e allo spirito del Codice, indipendentemente dal fatto che la condotta in questione infranga o meno la legge. Coloro che violano il Codice e la legislazione vigente, o che si comportano in modo contrario allo spirito del Codice, sono soggetti a conseguenze che possono includere l'eventuale estinzione del rapporto di lavoro, così come l'avvio di procedimenti legali. Qualunque violazione del Codice sarà valutata in modo obiettivo ed equo dagli enti competenti che applicheranno le sanzioni disciplinari del caso.



Centro immigrazione  
Asilo  
Cooperazione  
internazionale  
di Parma e provincia  
onlus

---

### **3. CHI È CIAC ONLUS, ACCENNI STORICI e MISSION**

---

Nella seconda metà degli anni '90 un gruppo di attivisti per i diritti umani e la pace di Parma si mobilita per accogliere gli obiettori di coscienza in fuga dalla ex-Jugoslavia. A queste persone, di religione e appartenenza etnica diverse, vengono offerte accoglienza, protezione, tutela legale, e soprattutto l'opportunità di ricostruire legami sociali di amicizia, solidarietà e condivisione. Da questa esperienza, che progressivamente si apre all'adesione di tanti cittadini, organizzazioni ed enti locali, nasce il Centro Immigrazione Asilo e Cooperazione di Parma e provincia Onlus o semplicemente CIAC – formalmente costituitosi associazione nel 2001 – e il modello sperimentale di Accoglienza Integrata e Diffusa che costituirà lo SPRAR.

Da quel momento il CIAC ha mirato con ancor maggior forza a tutelare i diritti della popolazione migrante e rifugiata e delle categorie vulnerabili esposte a esclusione sociale e marginalizzazione, favorendone l'inclusione sociale e l'autonomia, nonché contrastando ogni forma di discriminazione e potenziando i legami sociali di comunità.

L'associazione è quindi impegnata da oltre 20 anni a rendere esigibile il diritto d'asilo, nell'ambito del Sistema territoriale per l'assistenza, l'inclusione e l'integrazione di cittadini migranti, che realizza su mandato di Enti locali, Distretti Socio-Sanitari, AUSL e Azienda Ospedaliera, in collaborazione con gli stessi e con gli Enti del terzo Settore, nel quadro di un'ampia azione di attivazione comunitaria e di rafforzamento del Welfare territoriale. Attraverso l'impegno quotidiano, il CIAC mira a costruire nuovi spazi di cittadinanza inclusiva e partecipante, elabora innovativi modelli di sviluppo e sostenibilità per il territorio, tutela le fasce più vulnerabili e a rischio di esclusione e marginalizzazione e promuove la cultura della pace e i valori della solidarietà, della giustizia, dell'uguaglianza.

L'Associazione persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale nello svolgimento delle attività di tutela dei diritti civili, di assistenza giuridica e sociale, di formazione dei migranti, richiedenti asilo e in generale delle persone.

CIAC si compone, nei suoi Organi Statutari, di una Assemblea dei Soci, di un Consiglio Direttivo, di un Presidente e di un Vice-Presidente.



---

#### **4. APPLICABILITA' – DESTINATARI DEL CODICE**

---

Il presente Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio Direttivo in data 17/10/2022 ed ha efficacia immediata dal momento della sua divulgazione. La delibera di approvazione prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto di CIAC Onlus o che venga in contatto con l'Associazione ed ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice Condotta deve essere approvata dal Consiglio Direttivo di CIAC Onlus.

Il presente Codice di Condotta si applica a tutto lo staff, a prescindere dal tipo di relazione in atto con il CIAC (contratto a tempo indeterminato e determinato, consulenza, stage, Servizio Civile, volontariato, ecc.). All'atto della firma del primo contratto di lavoro, o nel caso di staff già in servizio all'atto del rinnovo o entro la prima data utile, lo staff riceve copia di questo Codice di Condotta. La firma del Codice non possiede valore legale, ma conferma semplicemente il fatto che i firmatari abbiano letto e compreso l'esistenza di standard di comportamento da rispettare nel contesto lavorativo e in quanto parte di questa realtà associativa. Il Direttore e i Responsabili di Area hanno la responsabilità di assicurarsi che coloro che a loro rispondono abbiano familiarità con il Codice e ne condividano i principi.

Ogni qualvolta i destinatari lavorino per conto del CIAC devono necessariamente rispettare il Codice. L'osservanza dello stesso anche al di fuori dell'orario lavorativo, in virtù del ruolo da ognuno ricoperto in rappresentanza dell'Associazione, avrà chiaramente ripercussioni positive sull'immagine e reputazione del CIAC, nonché sulla sua integrità.



---

## 5. PRINCIPI ETICI

---

CIAC ispira il proprio operato ai principi della pace e della non-violenza, della cooperazione e della solidarietà internazionale, dei diritti umani e della giustizia, della democrazia e del dialogo interculturale, come sancito dal suo Statuto. In particolare, CIAC si rifà ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, alle Convenzioni di Ginevra, nonché ai principi di uguaglianza e solidarietà della Costituzione italiana.

L'Associazione mira ad adottare un comportamento improntato alla massima integrità e onestà in tutte le circostanze e aree nelle quali espleta il proprio intervento, siano esse relazioni istituzionali e con i donatori o rispetto della dignità dei beneficiari delle sue attività e progetti. L'Associazione si impegna a rispettare i principi etici di legalità, correttezza e indipendenza-neutralità e responsabilità sociale. Il principio di legalità impone l'osservanza delle normative: CIAC rifiuta ogni comportamento illecito anche quando sia posto in essere con l'intento di perseguire l'interesse dell'Associazione. Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nell'attività dell'Associazione, da parte dei destinatari del Codice di Condotta. In questa prospettiva CIAC agisce nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo ed evita nei rapporti con gli interlocutori ogni illegittima discriminazione in base all'età, al genere e agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, e alle convinzioni religiose. Secondo il principio di indipendenza-neutralità, CIAC opera in completa indipendenza da interessi privati e autonomamente da politiche governative, consapevole del proprio ruolo sociale nei confronti dei beneficiari e della collettività, preservando la propria neutralità nelle aree di intervento.



---

## 6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

---

### A) RISPETTO DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE

Tutti i destinatari del presente Codice rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelando l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. In nessun caso il bisogno di assistenza o aiuto può giustificare l'esposizione delle persone destinatarie dell'azione del CIAC, nonché di ogni membro dello staff indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro, a situazioni che ne ledono la dignità.

### B) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E INTIMIDAZIONI

Per nessun motivo lo staff CIAC deve farsi portatore di comportamenti che implicino forme di discriminazione basate su razza, condizione familiare, genere, religione, nazionalità o etnia, lingua, stato civile, età, nascita, orientamento sessuale, orientamento politico o disabilità. In particolare, lo staff CIAC è tenuto ad adottare particolari misure di cautela con le categorie più vulnerabili: i minori, le donne, gli anziani e gli emarginati. Qualsiasi forma di violenza fisica e l'uso di un linguaggio inappropriato, violento o offensivo in forma orale o scritta nei confronti di altri colleghi o beneficiari delle attività è considerato inaccettabile e porta all'adozione di misure disciplinari adeguate alla gravità del fatto, fino al recesso unilaterale del rapporto contrattuale.

### C) ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI, DIVIETO DI ABUSO DI POTERE E RISPETTO DELL'IMPARZIALITA'

Ogni membro dello staff CIAC deve evitare di trovarsi nella condizione di assegnare incarichi di lavoro, consulenze, benefit o contratti di servizio a persone o società con le quali vi siano propri interessi di natura familiare, finanziaria o personale. Pertanto, è espressamente proibito a qualsiasi membro dello staff sollecitare o accettare denaro, doni o favori di qualsiasi natura in cambio di contratti, benefit o proposte di impiego. Inoltre, nei rapporti con i fornitori e i consulenti, tutti i destinatari devono privilegiare gli interessi dell'Associazione, astenendosi dal porre in essere comportamenti volti a conseguire un vantaggio personale. I beni messi a disposizione da parte di CIAC per lo svolgimento delle proprie funzioni vanno tassativamente restituiti al termine del proprio incarico a meno che sia stata autorizzata, per iscritto, una soluzione diversa. L'ingiustificata detenzione di beni





sarà sempre considerata una appropriazione indebita. Al fine di tutelare i beni dell'Associazione è pertanto vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale dell'Associazione.

#### **D) DIVIETO DI MOLESTIE, SFRUTTAMENTO E ABUSI**

Ogni provato tentativo di molestia, sfruttamento o abuso nei confronti di chiunque – staff e beneficiari delle attività dell'Associazione – è inaccettabile e non può in alcun modo essere tollerato. Una molestia viene considerata tale in qualsiasi forma si manifesti: verbale, fisica o grafica. Qualsiasi forma di violenza fisica e l'uso di un linguaggio inappropriato, violento o offensivo in forma orale o scritta nei confronti di altri è inaccettabile e implica necessariamente l'adozione di misure disciplinari adeguate alla gravità del fatto, fino al recesso unilaterale del rapporto contrattuale. È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi per qualsiasi attività di tipo sessuale, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. Ciò include lo scambio di assistenza che è dovuto ai beneficiari. Lo sfruttamento sessuale e l'abuso da parte del dipendente del CIAC e del personale correlato costituiscono atti di colpa grave e sono quindi motivo di azioni disciplinari e/o di risoluzione del contratto di lavoro nell'ambito della normativa vigente. Qualora una persona sviluppi dubbi o sospetti in merito all'abuso sessuale da parte di colleghi, partner, fornitori, beneficiari delle azioni o altre parti interessate, devono segnalare tali preoccupazioni attraverso i mezzi e gli strumenti istituiti dalla PSEA Policy adottata dall'Associazione. Ogni relazione sessuale con i beneficiari delle azioni e progetti del CIAC è vietata, in quanto tali relazioni minano la credibilità dell'azione dell'Associazione. Non sono tollerate relazioni sessuali con persone di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dal limite di maggiore età stabilito dalla legislazione locale. La non conoscenza circa la minore età di una persona non costituisce fattore attenuante.

#### **E) DIVIETO DI LAVORO MINORILE**

Il Direttore e ogni Responsabile di Area deve personalmente sincerarsi che le persone che lavorano nell'ambito dei progetti CIAC abbiano raggiunto l'età minima imposta dalla legislazione locale in materia di lavoro minorile. Nel caso di servizi e forniture affidati a esterni è necessario contemplare una auto-dichiarazione da far firmare al contraente in accordo con le Procedure d'Acquisto adottate dall'Associazione. In ogni caso la collaborazione di personale che abbia raggiunto l'età minima lavorativa prevista dal Paese di lavoro, ma che abbia meno di 18 anni di età, è ammessa solo per imprescindibili esigenze di progetto, previa assicurazione che l'attività sia non pericolosa e compatibile con un



percorso di formazione professionale. Qualora il paese di lavoro non abbia sottoscritto la Convenzione ILO 138 sull'età minima lavorativa, non sarà accettato in nessun caso alcun collaboratore di età inferiore ai 16 anni.

## **F) RISPETTO DELLA RISERVATEZZA, DILIGENZA, ONESTA' E CORRETTEZZA**

Al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, nonché i dati sensibili delle persone implicate nelle attività del CIAC, il presente Codice impone a tutto lo staff di non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi esterni alle azioni e finalità dell'Associazione e, comunque, di non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione dell'Associazione. Le suddette informazioni devono essere utilizzate esclusivamente per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni e i soggetti che ne dispongono non devono abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio alla Cooperativa, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione verso la collettività eventualmente previsti da leggi e regolamenti. L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e negli eventuali periodi di sospensione del contratto lavorativo.

Il presente codice sancisce altresì che lo staff debba operare con diligenza nell'interesse dell'Associazione e nei valori che essa incarna. L'onestà e la correttezza costituiscono altri due punti saldi nella gestione organizzativa del CIAC ed implicano attenzione e reciproco rispetto nei confronti di tutto lo staff e dei beneficiari delle azioni in essere.

## **G) TUTELA DELLA SICUREZZA**

Adempiendo pienamente alla normativa relativa alla Salute e Sicurezza, il CIAC diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.), promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute di tutti. Pertanto ogni attività del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto e alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi di legge nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni. I Destinatari del Codice di Condotta, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi. L'Associazione chiede a tutti i destinatari la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di



Centro immigrazione  
Asilo  
Cooperazione  
internazionale  
di Parma e provincia  
onlus

chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli. Pertanto, ove un componente della Associazione riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Il personale della Associazione non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

## **H) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

CIAC rifiuta qualsiasi forma di discriminazione: pertanto l'Associazione seleziona e assume i propri dipendenti, dirigenti, collaboratori e partner in base alla rispondenza dei loro profili professionali e alle necessità ed esigenze, nel rispetto comunque delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati, evitando illeciti favoritismi e qualsiasi forma di clientelismo. Inoltre, è fatto divieto – a chiunque possa sfruttare la propria posizione all'interno dell'Associazione – di chiedere direttamente o indirettamente ai dipendenti o collaboratori prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che violi le prescrizioni del Codice di Condotta.

CIAC riconosce la centralità delle risorse umane per l'organizzazione, ivi compresi i volontari, e promuove la piena realizzazione delle potenzialità individuali e supportando le risorse nel loro sviluppo professionale offrendo anche percorsi formativi.



Centro immigrazione  
Asilo  
Cooperazione  
internazionale  
di Parma e provincia  
onlus

## **I) TRASPARENZA**

Per CIAC è essenziale dare conto del proprio operato, delle attività e del loro impatto, comunicandolo in modo trasparente e chiaro, sia per l'opinione pubblica, sia per le istituzioni con le quali collabora sia, soprattutto, per i suoi donatori e sostenitori. L'Associazione, anche per la sua grande dipendenza da finanziamenti pubblici, è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché frodi a danno dell'Associazione stessa o di terzi. Nello specifico, CIAC trae le risorse economiche per il funzionamento e lo svolgimento della propria attività da contributi provenienti dallo Stato, da Enti e da istituzioni pubbliche e private, dall'Unione Europea, da organismi internazionali, da quote associative annuali, contributi straordinari provenienti dai Soci, donazioni derivanti da raccolte fondi e campagne di sensibilizzazione e da proventi derivanti da convenzioni con enti pubblici o agenzie.

## **L) RAPPORTI CON L'ESTERNO**

CIAC individua e seleziona i consulenti e collaboratori esterni con assoluta imparzialità e indipendenza. Per tutti i rapporti con società terze e lavoratori autonomi, compresi gli studi professionali vige l'obbligatorietà della forma scritta, ovvero deve essere presente un contratto o una lettera di incarico, che attestino i termini dell'impegno concordato.

Nel rapporto con i partner con cui CIAC realizza le proprie attività, grande importanza è data al rispetto dei principi etici dell'ente terzo riconosciuti da CIAC come imprescindibili, dalla professionalità, integrità e trasparenza con cui gestiscono il proprio operato.

Inoltre, CIAC osserva comportamenti corretti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano esse istituzioni Italiane o Europee o Extra europee, proibendo tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. CIAC si impegna inoltre ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

Per lo sviluppo delle proprie attività, CIAC si avvale di finanziamenti pubblici e fondi privati nella forma di finanziamento a progetti da parte di istituzioni ed enti privati, sottoscrizioni e donazioni di organizzazioni e di singoli (anche attraverso il 5x1000 della Dichiarazione dei redditi) e di quote associative. La comunicazione verso i singoli donatori e verso il grande pubblico deve essere improntata alla massima trasparenza, in modo che gli stessi siano

messi in grado di operare la propria liberalità in modo pienamente consapevole e, nella misura del possibile, finalizzato.

Nel rapporto con i donatori pubblici è fatto divieto di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione sia italiani che esteri o di organismi pubblici comunitari o internazionali o a loro parenti o conviventi. Nei rapporti con i sopraccitati soggetti non è consentito altresì presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti. È fatto divieto di destinare somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti dai sopraccitati soggetti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati. Nell'acquisto di beni o servizi per le iniziative di cooperazione, l'associazione predilige, dove possibile gli operatori tecnici ed economici dei Paesi e/o quelli dell'area in cui essa opera nell'interesse della buona qualità. La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive rispetto alla competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità ed evitando situazioni di conflitto di interessi.