AVSI People for development	**DIRECTION GENERALE SIEGE CENTRAL**	**Signature Giampaolo Silvestri**	**Règlement n°. DIGE 8/2020**
Titre POLITIQUE ANTI-CORRUPTION ET ANTI-FRAUDE		**Remplace**	**Niveau 2**	**Date: 25/05/2020**

Index

1. INTRODUCTION 2

2. APPLICATION 4

3. OBJECTIF 5

4. PRINCIPES GENERAUX 6

5. REGLEMENTATION DE REFERENCE 9

6. COMPORTEMENTS ILLICITES 10

6.1 DEFINITIONS 10
6.2 PRATIQUES DE CORRUPTION 10
6.3 PRATIQUES FRAUDULEUSES 12

7. MODALITES OPERATIONELLES DE SIGNALMENT ET DE CONTROLE 14

7.1 RECEPTION D'UNE ALERTE 14
7.2 EVALUATION, CONTROLE ET PROTECTION 15

8. SANCTIONS 16

8.1 SANCTIONS DISCIPLINAIRES 16
8.2 RAPPORTS CONTRACTUELS VERS TIERS 16

1. INTRODUCTION

LA FONDATION AVSI (ci-dessous AVSI), née en 1972, est une organisation à but non lucratif qui met en œuvre des projets de coopération au développement e d'aide humanitaire dans tout le monde.

Vision

AVSI travaille pour créer un monde dans lequel la personne, consciente de sa valeur et de sa dignité, puisse devenir protagoniste/acteur de son propre développement intégral et de celui de sa communauté, même dans des contextes de crise.

Mission

AVSI met, à la base de ses projets de coopération multisectoriels, une attention préférentielle pour l'instruction, considérée comme accompagnement de la personne à la découverte de soi et à la reconnaissance de l'autre comme un bien.

Chaque projet est conçu comme un instrument de promotion de cette conscience pour tous les sujets engagés, porte en soi une exigence de communication et de partage et exerce un impact capable de produire un changement positif.

Méthode

Pour la réalisation de ses projets AVSI suit ces critères :

- Se baser sur la valeur de la personne qui n'est jamais définie par les circonstances dans lesquelles elle vit.
- Considérer la personne toujours dans son contexte familial et communautaire.
- S'adapter: accompagner et se laisser accompagner en reconnaissant que nous avons tous la même expérience humaine en commun.
- Engager les intervenants: encourager la participation de tous, bénéficiaires, opérateurs, partenaires, bailleurs de fonds, secteur privé.
- Tirer profit de l'expérience et capitaliser sur les leçons apprises.

AVSI est reconnue depuis 1973, par le Ministère des Affaires Etrangères italien, comme une organisation non-gouvernementale de coopération internationale (ONG), inscrite sur la liste des Organisation de la société civile auprès de l'Agence Italienne de Coopération et Développement (AICS) et sur la liste de l'Autorité Fiscale italienne comme une organisation sans but lucratif (Onlus) pour recevoir le 5‰ (« cinque per mille »), la partie d'impôt qu'un contribuable peut destiner à des organisations qui s'occupent d'activités d'intérêt social. De plus, AVSI :

- a un Statut Consultatif Général auprès du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) ;

- est accréditée auprès de l'UNICEF, de l'Agence pour le Développement International des Etats-Unis (USAID) e de l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel de Vienne (UNIDO) ;
- est sur la « special list » de l'Organisation Internationale du Travail de l'Onu (ILO) ;
- est membre de Cities Alliance ;
- est membre de Global Alliance for Clean Cooking
  (Alliance mondiale pour une cuisine propre) (GACC) ;
- est membre de Alliance for Child Protection in Humanitarian Action ;
- a adhéré à UN Global Compact ;
- fait partie du Global Nutrition Cluster ;
- se tient à et a souscrit le Code de Conduite de la Croix Rouge et Red Crescent Movement et NGO in Disaster Relief ;
- c'est une organisation autorisée par le Gouvernement italien à faciliter des adoptions internationales ;
- adhère à Concord Italia, une plateforme nationale italienne des organisations non-gouvernementales qui travaillent dans le développement, la solidarité et la coopération internationale.

2. APPLICATION

La présente “Politique anti-fraude et anti-corruption” (ci-après la Politique) s’applique à :

- La Fondation AVSI, c’est-à-dire à son siège social en Italie, à tous ses bureaux nationaux et régionaux, à ses bureaux de liaison et à tout autre bureau considéré comme une filiale ou une succursale.
- Tous les fournisseurs et consultants de AVSI ; ils doivent accepter et adhérer à cette Politique et il sera obligatoire de s’y reporter explicitement dans tous les contrats de fourniture et/ou de consultation.
- Toutes les autres entités (y compris, par exemple, les partenaires responsables de la mise en œuvre, les sous-traitants et les donateurs) qui acceptent de s’engager à titres divers ou d’avoir un rapport avec la fondation AVSI, quelle qu’en soit la nature, dans la mesure où cette Politique soit applicable selon les lois locales. Les bureaux AVSI au dehors de l’Italie doivent aussi respecter les lois et les règlementations locales.

3. OBJECTIF

Le management et les organes de direction de la Fondation souhaitent promouvoir une culture d'intégrité et de transparence soit à l'intérieur de AVSI que à l'intérieur de toutes les entités avec lesquelles elle s'interface dans l'accomplissement de sa mission.

L'objectif de cette Politique est de garantir que la Fondation AVSI et chaque entité qui lui soit associée continuent à assurer des standards élevés de responsabilité, transparence et conformité aux réglementations en vigueur. La Politique établit la responsabilité spécifique du personnel et des collaborateurs pour ce qui concerne les risques de fraude et de corruption active et passive.

4. PRINCIPES GENERAUX

AVSI s'engage à adopter, parmi ses valeurs fondamentales, le principe de ZERO TOLERANCE dans tous les cas de fraude, corruption et autres pratiques illicites mises en place par son personnel ou par ses partenaires, fournisseurs et bénéficiaires.

AVSI ne tolère et ne justifie pas le recours à pratiques illicites ou, en tous les cas, potentiellement nuisibles à l'image et réputation de AVSI, pour le seul fait d'être considérées comme une coutumes sur le marché et dans le cadre de référence local.

AVSI a choisi depuis le début d'exercer ses activités de façon éthiquement responsable, transparente, intègre et honnête, en veillant à transmettre ces principes non seulement à ses employés et collaborateurs mais aussi à tous ses partenaires externes.

AVSI reconnaît le principe de séparation des responsabilités selon lequel les tâches, les activités opérationnelles et les fonctions de contrôle doivent être séparées de manière adéquate, de sorte que le responsable de l'activité opérationnelle soit un sujet différent par rapport à celui qui la contrôle et l'autorise.

AVSI encourage et établit des relations durables et interagit avec fournisseurs, partenaires de programme, autorités, agences gouvernementales, fonctionnaires publiques, dirigeants politiques et autres parties intéressées sur la base du mérite, de la professionnalité, de la confiance et de l'intégrité. Sont toujours considérés injustifiés les payements illicites, les "faveurs" illégales ou autre action, indépendamment du fait qu'elles pourraient ou non exposer la Fondation à un risque de pertes financières ou opérationnel, à dépendance, chantage, extorsion, sanctions et atteinte à sa réputation.

Tous les rapports que AVSI met en place, à tout titre, avec un fonctionnaire public ou une partie privée doivent se faire dans le respect des procédures prévues par la loi en vigueur dans le pays en question et par les règles contenues dans cette Politique et dans toute autre politique ou règlementation adoptée par AVSI.

AVSI dispose et maintient des systèmes, règles et procédures qui peuvent garantir que les risques de fraude, de corruption et de pratiques illicites connectées soient réduits au minimum et que d'éventuels cas soient détectés, examinés, signalés et traités de manière efficace lorsqu'ils surviennent. Ces systèmes et procédures sont contenus et décris dans le document Modèle d'Organisation, Gestion et Contrôle, rédigé selon ce qui est prévu dans le décret-loi 8 juin 2001 n. 231, émis en exécution de la délégation octroyée au Gouvernement italien avec l''art. 11 de la Loi 29 septembre 2000, n. 3001 dans laquelle est établie la règlementation de la *"responsabilité des organisations pour les illicites administratifs liés à un crime".*

En plus des dispositions contenues dans le Modèle d'Organisation, Gestion et Contrôle, la Fondation AVSI dispose d'un Code Déontologique. Ce dernier est un document approuvé par le Conseil d'Administration qui rassemble les principes et les règles de comportement auxquels sont

[1] Le d.lgs. n. 231/2001 est publié sur la Gazzetta Ufficiale du 19 juin 2001, n. 140 et la Loi 300/2000 sur la Gazzetta Ufficiale du 25 octobre 2000, n. 250.

tenues toutes les personnes qui travaillent ou, en tous cas, établissent une relation avec la Fondation, comme par exemple les partenaires, les donateurs et les bénéficiaires.

Le but du Code Déontologique est celui de déclarer et de promouvoir les valeurs et les règles de conduite auxquelles la Fondation s'engage constamment dans le cadre de ses activités.

La présente Politique ainsi que le Code Déontologique et toutes les Réglementations adoptées par AVSI, y compris la Politique pour la Protection des Mineurs (Réglementation DIGE 3 – 2020 Child Safeguarding Policy), celle pour la Prévention de l'Exploitation Sexuelle, des Abus e du Harcèlement (Réglementation DIGE 5 – 2018 Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harrassment Policy – PSEAH) e celle pour la Prévention et Protection de la Propriété Intellectuelle (Réglementation DIGE 6 – 2018 Policy AVSI Proprietà Intellettuale) sont contraignantes et doivent être respectées par tout le personnel de la Fondation, notamment par chaque sujet qui exerce des activités au nom et pour le compte de la Fondation, indépendamment du lieu, tant en Italie que à l'étranger, y compris les sujets qui occupent des fonctions de représentation, d'administration et de direction de la Fondation, ainsi que par les collaborateurs, fournisseurs et consultants externes qui agissent dans l'intérêt de AVSI.

Le contrôle sur le respect du Code Déontologique, tout comme la gestion d'éventuelles alertes de non-respect de cette Politique, des Réglementations et des Politiques indiquées dans le paragraphe précédent, est confié à l'Organe de Contrôle tel que prévu dans Modèle d'Organisation, Gestion et Contrôle. Les alertes peuvent être faites selon ce qui est prévu dans le Code Déontologique, ainsi que dans la Réglementation DIGE 4 (2018 Politique de Signalement) qui établit les lignes directrices pour la gestion des alertes de comportements illicites dont l'employé ou collaborateur prend connaissance, en raison et au cours de sa relation d'emploi ou des fonctions exercées et plus particulièrement concernant :

- des violations des procédures et règles internes, comme par exemple, mais sans s'y limiter, le Code Déontologique, le Modèle d'Organisation ex D. Lgs 231/2001, etc.;
- des faits qui peuvent constituer des crimes, infractions, abus physiques et sexuelles;
- la commission d'un crime selon le D. Lgs.231/2001;
- autres comportements qui, même selon les réglementations locales, peuvent constituer des crimes, infractions et irrégularités, quels que soient les éventuels préjudices patrimoniaux ou les atteintes à la réputation de la Fondation AVSI ou de ses bureaux locaux.

Les alertes devront reposer sur des éléments factuels précis et cohérents. AVSI n'est pas tenue à prendre en considération les signalements anonymes qui semblent, à première vue, non pertinents, sans fondement et sans preuves circonstancielles.

La Politique s'applique à tous les employés et collaborateurs de la Fondation AVSI, dans tous ses bureaux, en Italie et dans le monde. Tous les fournisseurs et consultants de AVSI devront également accepter et adhérer à cette Politique, à laquelle il sera obligatoire de se reporter explicitement dans tous les contrats de fourniture et/ou de consultation. La Politique peut aussi être adoptée par d'éventuels partenaires de AVSI, dans la mesure où elle soit applicable selon les lois locales. Les bureaux AVSI à l'étranger doivent aussi se conformer aux lois et réglementations locales.

La présente Politique est portée à l'attention de tout le personnel AVSI, en Italie et à l'étranger, à travers les moyens de communication interne et est aussi accessible online, sur le Sharepoint de AVSI e sur son site public www.avsi.org.

Des séances de formation spécifiques, adressées à tout le personnel, devront être organisées, aussi bien auprès du siège social que à niveau local, afin d'arriver à une diffusion étendue de la compréhension des thématiques anti-corruption et des risques liés à l'exécution des propres fonctions qui diffèrent selon les qualifications, les responsabilités et les domaines d'expertise.

En particulier, il est fondamental que dans les Pays dans lesquels AVSI exerce ses activités il soit assuré que les employés comprennent, par rapport au rôle qu'ils recouvrent :

- les risques de corruption auxquels ils sont exposés ainsi que l'organisation à laquelle ils appartiennent;
- la Politique de AVSI de prévention de la corruption;
- les risques éventuels spécifiquement liés à la situation politique et sociale du Pays dans lequel ils se trouvent;
- les actions préventives qui peuvent être prises et les alertes qui doivent être faites par rapport aux risques ou aux suspects de pratiques illicites.

La participation du personnel à l'activité de formation est obligatoire.

5. REGLEMENTATION DE REFERENCE

Au fil des années, les réglementations visant à contraster le phénomène de la corruption, dans les contextes nationaux et internationaux, se sont multipliées. A titre d'exemple mais sans s'y limiter:

- Décembre 1997 "Convention de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique sur la lutte contre la corruption d'Agents Publiques étrangers dans les transactions commerciales internationales".
- Décret-loi italien 231/2001 sur la "Responsabilité administrative des organismes et collectivités" pour crimes tels que la corruption nationale et internationale, commis par leur administrateurs, employés ou collaborateurs, en Italie et à l'étranger, dans l'intérêt ou pour bénéficier de l'organisme en question.
- United Nations Convention against Corruption (UNCAC) signée le 09.12.2003.
- Loi italienne n. 116/2009 autorisant la ratification de la Résolution des Nations Unies n. 58/4 du 31 octobre 2003 (Convention de Mérida).
- Loi italienne n. 110/2012 autorisant la ratification de la Convention Pénale et Civile sur la Corruption signée par le Conseil de l'Europe le 27 janvier 1999.
- Loi italienne 190/2012 "Règles de prévention et répression de la corruption et d'actes illégaux dans l'Administration Publique".
- Décret Présidentiel italien n. 62 du 2013 "Règles de conduite des employés publiques".
- Loi italienne 179/2017 "Mesures de protection des lanceurs d'alerte de crimes ou irrégularités dont ils ont pris connaissance dans la cadre d'une relation d'emploi publique ou privée".
- Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) adopté par les Etats Unis en 1977.
- UK Bribery Act adopté par le Royaume Uni en 2010.
- ISO/DIS 37001, Anti–Bribery Management Systems, standard international pour les systèmes de gestion anti-corruption et règles d'autoréglementation adoptées par les associations de catégorie.
- Loi italienne n.3 du 9 janvier 2019 "Mesures de lutte contre les crimes commis contre l'Administration Publique, ainsi que mesures sur les délais de prescription et sur la transparence des partis et mouvements politiques" (Ladite Loi Balaye-Corruption).

La Fondation AVSI, dans les limites des lois et règles applicables, a rédigé cette Politique dont le non-respect et la violation pourraient l'exposer gravement à une atteinte en termes de réputation aussi bien qu'au risque d'encourir dans des sanctions spécifiques, tel que, entre autres, amendes, interdiction de traiter avec des organismes publics jusqu'à, dans les cas plus graves, sanctions pénales contre les responsables des violations.

6. COMPORTEMENTS ILLICITES

6.1 DEFINITIONS

Certaines définitions parmi celles qui suivent sont issues de Trasparency International (www.transparency.it), une organisation à échelle mondiale qui s'occupe de prévention et lutte contre la corruption. Fondée en 1993, avec siège à Berlin, est présente dans plus de 100 pays dans le monde.

Sujet ou Individu: comprend, à titre d'exemple et sans s'y limiter, un employé, un consultant, un fournisseur, un stagiaire ou un volontaire AVSI de n'importe quel niveau, ainsi que les partenaires, collaborateurs, bénéficiaires et représentants de l'Administration Publique et/ou des autorités locales.

Corruption: l'abus de la part d'un sujet du pouvoir dont il est investi afin d'obtenir des avantages privés. Offrir, donner, recevoir ou solliciter un avantage financier ou d'autre nature lié à l'exercice d'une activité qui se base sur une position de confiance ou sur une fonction qui devrait être caractérisée par l'impartialité et la bonne foi.

Pouvoir: désigne toute capacité d'établir des règles pour les autres ou d'imposer aux autres le respect de règles ou, en dernier lieu, de prendre des décisions contraignantes pour les autres.

Abus: toute utilisation du pouvoir pour des finalités et avec des modalités contraires aux conditions prévues.

Avantage privé: le bénéfice financier ou d'autre nature, qui n'est pas forcément propre du sujet qui abuse de son pouvoir, en pouvant aussi être attribué à sujets tiers auxquels il est en quelque sorte lié (famille, amitié, groupes d'intérêt etc.).

Pot-de-vin: dans le cadre de la gestion d'une quelconque activité propre de AVSI, offre ou réception de toute sorte de cadeau, prêt, honoraire, compensation ou autre avantage pour ou de la part de toute personne morale ou physique (organismes, fournisseur, consultant, représentant de l'Administration Publique et/ou de l'autorité locale etc.) pour obtenir un comportement malhonnête et/ou illégal.

Extorsion: quand la requête ou la réception d'un pot-de-vin est accompagnée par violence ou menace qui peut mettre en danger l'intégrité physique et/ou morale d'une personne ou la vie des personnes impliquées.

Fraude: une quelconque tromperie mise en place afin d'obtenir un profit personnel ou pour causer un préjudice à un autre sujet, y compris le cas où ce profit ou ce préjudice ne surviennent pas.

6.2 PRATIQUES DE CORRUPTION

Ci-dessous sont reportées, à titre d'exemple et sans aucune exhaustivité, des cas de pratiques et comportements de corruption qui sont considérés NON ACCEPTABLES:

- Offrir ou promettre une quelconque forme de bénéfice matériel ou autre avantage, en espèces ou en nature, à un autre sujet, pour en influencer la conduite et le comportement de sorte qu'il agisse à l'encontre des devoirs liés à sa charge ou à sa fonction.

- Recevoir ou exiger toute sorte de bénéfice matériel ou autre avantage, en espèces ou en nature, de la part d'un autre sujet pour modifier sa propre conduite et comportement, à l'encontre des devoirs découlant de sa charge ou fonction.
- Recevoir ou offrir "une gratification" ou "un avantage", en espèces ou en forme de biens d'une certaine valeur, de la part de ou à un sujet, afin de "faciliter" l'exécution d'un service ou d'une action qui font, de toute façon, partie de ses fonctions. Par exemple: le cas d'un membre du personnel AVSI, affecté à la distribution de biens ou à la prestation de services en faveur d'un partenaire ou d'un bénéficiaire de projet, qui refuserait de remplir ses fonctions sauf contre rémunération indue; le cas où l'on offre à des fonctionnaires publiques (ex. agents des douanes) un paiement non officiel, même si relativement modeste, afin d'accélérer, faciliter ou assurer des services en tous les cas dus dans le cadre des obligations découlant de leurs charges.
- Faire ou recevoir des paiements indus ou injustifiés (en tout ou en partie) ou actes de courtoisie commerciale, comme des hommages/cadeaux ou des formes d'hospitalité, sauf s'ils sont de valeur limitée ou en tous les cas d'une ampleur telle qu'elle ne puisse pas compromettre l'intégrité ou la réputation d'une des parties impliquées et être interprétée, par un observateur impartial, comme visant à obtenir des avantages de façon inappropriée.
- Offrir ou recevoir des autres faveurs à/de la part d'un fonctionnaire publique, personnalité politique, représentant d'un organe de règlementation ou agence gouvernementale, ou à/de la part d'un de nos fournisseurs, partenaires de projet ou autre partie (publique ou privée) afin d'influencer ou de récompenser un acte ou une décision visant à accorder une licence ou un agrément ou à obtenir ou préserver une entreprise, ou afin d'atteindre tout autre but lucratif illicite et inapproprié.
- La pratique selon laquelle un sujet se sert improprement de son travail, de sa position ou de son pouvoir à l'intérieur de AVSI pour favoriser ou en quelque sorte offrir un avantage matériel à amis, famille ou autres sujets. Par exemple, en attribuant contrats, œuvres ou autres avantages matériels ainsi qu'en favorisant leur l'embauche au sein du personnel de AVSI soit en Italie qu'à l'étranger.
- La pratique du détournement de fonds à travers laquelle le sujet utilise de façon inappropriée les fonds, les propriétés, les ressources et tout autre bien et équipement, de propriété de AVSI ou d'un partenaire de projet, pour son bénéfice personnel ou pour usage personnel et non autorisé. Par exemple, un membre du personnel qui utilise les véhicules de propriété de AVSI pour exercer une activité de transport rémunérée.
- Réception ou offre d'un pot-de-vin (« kick-back payment ») impliquant un sujet (personnel AVSI ou fournisseur) qui reçoit ou offre, de façon inappropriée, une partie des fonds ou des commissions, de la part ou pour un autre sujet (personnel AVSI ou fournisseur), en raison d'une participation directe dans le procès d'achat et à tout niveau.
- Abus de pouvoir ou de position de confiance où un sujet utilise, de façon impropre, sa position à l'intérieur de AVSI, pour son bénéfice personnel ou pour celui d'autres sujets. Par exemple, un sujet qui, ayant accès à des informations réservées, les rends disponibles à des tiers pour avoir un avantage compétitif dans la procédure d'achat.

6.3 PRATIQUES FRAUDULEUSES

Ci-dessous, à titre d'exemple et sans exhaustivité, une liste de pratiques frauduleuses ou potentiellement frauduleuses:

- Incohérences comptables et divergences dans les comptes financiers comme, par exemple, une description des transactions ou allocation des comptes absente, imprécise, incohérente ou fausse; documentation absente, fausse ou inhabituelle de l'identité du bénéficiaire / agent / contrepartie; compensation excessive ou inhabituellement élevée sans aucun détail explicatif ou de support.
- Modèles et structures de paiement insolites, recours à des sociétés écran ou autres accords financiers.
- Comptes génériques ou divers qui peuvent être utilisés pour occulter paiements abusifs; surfacturation; factures, formulaire de voyage et/ou dépenses fausses ou inexactes; comptes ou opérations non enregistrées.
- Favoriser ou passer un contrat avec une tierce partie, collaborateur ou partenaire, sous-qualifiée par rapport aux capacités requises pour exécuter les fonctions avec diligence.
- Demandes de paiement en espèce dans un pays tiers ou à un tiers.
- Fausse facturation, c'est-à-dire recours volontaire à des factures émises pour des opérations totalement ou partiellement inexistantes afin d'obtenir des gains illicites ou autres bénéfices.
- Fraude sur les appels d'offre ou les procédures d'achat, qui prévoit qu'un sujet se comporte de façon malhonnête par rapport aux procédures d'offre et d'adjudication. Par exemple, le cas de la diffusion d'informations confidentielles ou la création de fausses offres pour favoriser une partie.
- Fraude dans les approvisionnements, à travers laquelle une personne déroute de façon volontairement inappropriée ou vole de biens et marchandises, même en falsifiant les registres des stocks.
- Fraude sur les salaires, qui implique la manipulation de la part d'un sujet du système des salaires pour faire des paiements vers lui-même ou autres sujets, en générant, par exemple, des faux bénéficiaires ou des faux paiements vers travailleurs saisonniers ou temporaires.
- Evasion fiscale, c'est-à-dire la mise en place des mécanismes frauduleux pour éviter consciemment le paiement d'impositions et taxes, par exemple, avec des fausses déclarations ou en donnant des valeurs biaisées aux revenus, biens, services etc.
- Falsification des comptes et bilans, qui comporte l'inclusion intentionnelle d'informations fausses ou mensongères dans toute forme de documentation comptable ou financière.

- Falsification de documents, impliquant la production ou modification frauduleuse, de la part d'un sujet, d'un document de sorte qu'il contienne des informations qui sont avantageuses pour le sujet en question ou pour AVSI. Pour ce qui concerne les fautes commises involontairement, la correction de celles-ci devra être bien visible sur les documents afin de prouver la transparence du processus.
- Fraude bancaire, à travers laquelle un sujet manipule de façon malhonnête tout système ou instrument bancaire comme par exemple un chèque, un relevé de compte ou un transfert électronique.
- Utilisation abusive de la marque AVSI, qui comporte l'utilisation frauduleuse du nom ou de la marque AVSI pour des finalités non autorisées ou légitimes, y compris les cas d'utilisation et/ou diffusion non autorisée de documents détenus par AVSI.
- Conflit d'intérêts, selon lequel un sujet est conscient d'avoir un intérêt personnel commercial, économique ou de toute autre nature, non public dans une entité impliquée dans une relation économique et ou commerciale avec AVSI, en particulier dans le contexte des procès d'achat de biens, œuvres et services. Le conflit d'intérêts est aussi défini comme la condition qui se vérifie quand un sujet, avec des responsabilités décisionnelles à tout niveau, a des intérêts personnels qui sont incompatibles avec l'impartialité requise par sa fonction.

7. MODALITES OPERATIONELLES DE SIGNALMENT ET DE CONTROLE

7.1 RECEPTION D'UNE ALERTE

La Fondation AVSI encourage tous ses employés à signaler sans délai tout cas suspect ou de doute. L'employé qui ne soit pas sûr par rapport au comportement à tenir dans de telles circonstances devra préalablement demander assistance à son responsable de fonction, c'est à dire au Country Representative de son pays. Plus précisément, dans le cas où l'on se trouve dans une situation pouvant être assimilée à l'un des cas décrits dans le chapitre 3 de cette Politique, il sera nécessaire d'agir comme suit:

- Ignorer ou refuser toute proposition ou requête de commettre un acte de fraude ou de corruption.
- Faire en sorte d'avoir quelqu'un comme témoin qui puisse confirmer ce qui s'est passé.
- Ne pas donner son consentement à tout acte ou geste inapproprié, même si la requête pourrait faire penser à une "donation".
- Documenter les détails d'éventuels actes de fraude ou de corruption qui ont été requis, tentés ou effectivement commis.

Dans le cas où il y aurait une suspicion raisonnable ou la preuve d'une violation, une alerte par rapport à des faits ou évènements résultants d'actes de corruption ou de fraude, y compris présumés, commis par un sujet appartenant à AVSI ou de quelque manière lié aux activités propres de la Fondation AVSI, doit être lancée immédiatement, selon les modalités opérationnelles décrites par NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement ainsi que à travers les réseaux de communication prévus par le Modèle d'Organisation ex D.Lgs. 231/2001 (https://www.avsi.org/doc/15/5fd5cba2310742d1b242b51bb3148afa/).

Notamment, il convient de rappeler que tous les employés et collaborateurs AVSI peuvent signaler directement à l'Organe de Contrôle, en envoyant une lettre sur papier à "*Organismo di Vigilanza D. Lgs. 231 c/o Fondazione AVSI Via Donatello 5/B 20131 Milano-Italia"* ou à travers courrier électronique (organismodivigilanza@avsi.org), faits ou évènements impliquant corruption et/ou fraude, en utilisant le formulaire prévu pour les signalements, annexé à NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement et téléchargeable à partir du Sharepoint de AVSI avec les identifiants d'accès (https://fondazioneavsi.sharepoint.com) ou librement à partir du site www.avsi.org, sur réseau internet public, partout et à tout moment. Le formulaire de signalement peut être envoyé aussi en gardant l'anonymat.

L'alerte est reçue par l'Organe de Contrôle et est analysée de façon strictement confidentielle (protection des données personnelles, comme indiqué au point/chapitre 3), Annexe à la page 6 de NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement.

L'alerte pourra en tous les cas être transmise aussi au Superviseur Direct, Country Representative, Regional Manager ou HR Manager - pourvu qu'ils ne soient pas impliqués eux-mêmes dans les faits reportés dans l'alerte – qui devront impérativement et immédiatement en informer l'Organe de Contrôle, selon les modalités décrites dans NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement.

7.2 EVALUATION, CONTROLE ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

L'alerte reçue par l'Organe de Contrôle est évalué selon les compétences et classée selon la gravité et importance des faits signalés. Par la suite, l'Organe de Contrôle en informe la Fondation AVSI et entame le processus d'évaluation du dossier et d'investigation, tel que prévu par NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement, tout en assurant la protection du lanceur d'alerte, considérant que tout le personnel de la Fondation AVSI et de ses bureaux locaux est tenu à maintenir un climat de respect réciproque de la dignité, de l'honorabilité et de la réputation.

AVSI interviendra pour empêcher et sanctionner toute attitude injurieuse, discriminatoire ou diffamatoire.

Tout employé ou collaborateur est encouragé à soumettre des alertes en relation à des comportements illicites dont il ait pris connaissance en raison de ses fonctions, pourvu que ces alertes soient circonstanciées et fondées sur des éléments factuels précis et cohérents.

Pour éviter toutes représailles et comportements discriminatoires au détriment du lanceur d'alerte, la Fondation AVSI assure et protège l'identité de celui-ci et la confidentialité des informations reçues, tel que prévu par la NORMA DIGE 4/2018 Politique de Signalement et à laquelle on se reporte pour tout ce qui n'est pas mentionné dans le présente Politique, particulièrement pour ce qui concerne le investigations, le « follow-up », la définition des cas graves et importants, l'archivage et les procédures disciplinaires.

8. SANCTIONS

8.1 SANCTIONS DISCIPLINAIRES

La violation de cette Politique de la part des employés et/ou des collaborateurs de la Fondation comporte des mesures disciplinaires, de la part de AVSI, ainsi qu'indiqué dans le contrat de travail, soit auprès du siège social que dans chaque pays dans lequel AVSI exerce son action, dans le respect de la règlementation en vigueur et de ce qui est indiqué dans le Modèle d'Organisation et Gestion et dans chaque Manuel Opérationnel local.

AVSI assure sa propre et pleine collaboration avec les Autorités compétentes.

Chaque violation sera poursuivie avec l'application de sanctions disciplinaires appropriées et proportionnelles, en prenant aussi en considération les éventuels aspects pénaux des comportements tenus et dans le respect de la règlementation en vigueur soit auprès du siège social que dans chaque pays dans lequel AVSI exerce son action.

8.2 RAPPORTS CONTRACTUELS VERS TIERS

La violation de la part de tiers (fournisseurs, consultants, partenaires etc.) des principes et des dispositions contenues dans cette Politique peut impliquer, en conséquence d'évaluations spécifiques, la non mise en place ou la résolution de rapports contractuels.