

CODICE ETICO

Amnesty International – Sezione Italiana OdV

1) PREMESSA

L'integrità e l'onestà nei rapporti con qualsiasi *stakeholder* rappresentano il fondamento della reputazione di Amnesty International Sezione italiana ODV (nel seguito anche soltanto "Amnesty Italia" o "Associazione").

Abbiamo la responsabilità di mantenere un comportamento etico appropriato. Per questo vogliamo comunicare a dipendenti, volontari, consulenti esterni, fornitori, partner terzi e qualsiasi altro interlocutore le nostre aspettative.

Il Codice Etico costituisce un elemento fondamentale ad integrazione del nostro modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per questo Amnesty Italia garantisce la diffusione del Codice Etico fra i propri dipendenti, volontari, collaboratori esterni e nei confronti dei partner, pubblicando tempestivamente aggiornamenti e modifiche e fornendo informazioni e supporto in caso di dubbi.

Garantiamo che le persone che segnalano eventuali violazioni siano tutelate da possibili ritorsioni.

Amnesty Italia adotterà, a seguito dei dovuti accertamenti, provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e garantirà di applicarli indistintamente a tutte le categorie di interlocutore, avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto collettivo e le normative interne vigenti. Attiviamo verifiche periodiche per accertare il rispetto delle norme del Codice.

1.1. La missione di Amnesty Italia

Amnesty Italia è una Organizzazione di Volontariato ai sensi del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (c.d. Codice del Terzo Settore), parte integrante del movimento internazionale (distinto, nel seguito, come "Amnesty") con sede centrale in Londra, il cui scopo è di svolgere attività di ricerca e azione finalizzate a prevenire e contrastare gravi abusi dei diritti umani sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e da altri atti sulla protezione internazionale dei diritti umani.

1.2 I principi di Amnesty nel perseguimento degli scopi sociali

Strutturiamo e sviluppiamo la nostra attività secondo alcuni **semplici principi** e ci aspettiamo che i nostri comportamenti siano adeguati a questi valori.

Amnesty considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire quali presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi. L'Associazione è fermamente convinta che l'etica favorisca il successo della sua attività, nella misura in cui contribuisce a diffondere un'immagine di correttezza della propria condotta, posta in essere per il perseguimento dei propri obiettivi.

A tal fine, è necessario che gli organi amministrativi di Amnesty Italia, i dipendenti di qualunque livello e tutti coloro che, a qualsivoglia titolo, anche volontario, rappresentano l'Associazione, coltivino e pongano a disposizione della stessa il loro bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle finalità sociali perseguite, ciascuno nell'ambito delle sue funzioni e responsabilità.

Si rende pertanto necessario individuare e definire quei valori che tutti i destinatari del *Codice* – organi amministrativi, dipendenti a qualunque livello e senza alcuna eccezione, persone volontarie, collaboratori, fornitori, tutti coloro che rappresentano Amnesty Italia e che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa - devono condividere, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta nell'agire in nome e/o per conto dell'Associazione, ovvero rapportandosi alla o collaborando con la stessa.

L'osservanza del presente Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 CC.

1.3 Emanazione del Codice

L'emanazione del Codice da parte di Amnesty Italia rappresenta un adempimento con cui si intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi, disposizioni e standard generali di comportamento, atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento dell'Associazione.

Il presente Codice rappresenta, inoltre, uno degli elementi indispensabili per l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "**Modello**"), di cui Amnesty Italia ha deciso di dotarsi. Il Modello costituisce l'insieme delle misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi dettati dal Codice. Il sistema di deleghe di poteri e funzioni introdotto dal Modello assicura, inoltre, l'attribuzione degli incarichi a persone capaci e competenti.

Il Codice è concepito, come detto, per salvaguardare tutti i valori etici di riferimento di Amnesty e contribuire, in tal modo, a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi della normativa sopra citata.

Gli organi amministrativi ed i dipendenti, a qualunque livello, dell'Associazione, nonché coloro che la rappresentano a qualsiasi titolo, devono astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa, anche mediante omissioni, alla realizzazione di comportamenti che non solo possano integrare le fattispecie di reato individuate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ma anche condotte che, pur non integrando fattispecie criminose, si pongano in contrasto con le prescrizioni dettate dal Codice e dal Modello.

1.4 Comportamenti non etici. Il valore della reputazione

Nello svolgimento delle attività associative, i comportamenti non etici compromettono i rapporti interni ed esterni all'Associazione e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della stessa, al di là delle conseguenze sul piano giuridico.

La buona reputazione, dunque, favorisce le attività dell'Associazione, consolida l'affidabilità e favorisce i rapporti con gli altri organismi ed esponenti del mondo culturale, imprenditoriale, politico, sindacale,

artistico, religioso e in generale con qualsiasi interlocutore con il quale l'Associazione intende relazionarsi per il perseguimento della propria missione.

1.5 Gli stakeholder

Sono *stakeholder* quei soggetti – istituzioni, organizzazioni, gruppi ed individui – che hanno titolo, in senso lato, per entrare in relazione con Amnesty Italia.

Gli *stakeholder*, la cui partecipazione all'attività dell'Associazione è di fondamentale importanza, sono innanzitutto i/le dipendenti, le persone volontarie, i/le collaboratori/trici, i fornitori, a qualsiasi titolo, dell'Associazione.

Sono *stakeholder* anche i seguenti soggetti:

- enti ed istituzioni pubbliche;
- sindacati, associazioni di categoria e partiti politici; - cittadini e collettività.

Il mantenimento e lo sviluppo di rapporti basati sui valori dell'etica e della legalità con gli *stakeholder* è, quindi, interesse primario dell'Associazione.

Amnesty Italia esige dal personale e da chiunque la rappresenti, a qualsiasi titolo, che ogni rapporto e contatto sia interno sia con soggetti terzi esterni sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

Il personale e chiunque rappresenti Amnesty Italia, a qualsiasi titolo, deve inoltre rispettare le procedure interne per il raggiungimento dell'obiettivo, grazie allo sviluppo e al mantenimento di rapporti proficui e duraturi con gli associati, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione. Amnesty Italia seleziona fornitori e consulenti esterni in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi nonché sulla base della loro professionalità e reputazione.

In considerazione dell'importanza della condivisione dei valori del Codice, Amnesty Italia è tenuta a selezionare i fornitori e i partner secondo metodi adeguati e oggettivi, prendendo in considerazione anche i valori del Codice.

Il personale dipendente e i/le rappresentanti dell'Associazione sono invitati a instaurare e mantenere con le persone volontarie, consulenti e fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

1.6 Ambito di applicazione

I Destinatari del Codice sono gli organi dell'Associazione, i dipendenti, i collaboratori, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, rappresentano l'Associazione o instaurano rapporti e relazioni con la medesima ed operano per perseguirne gli obiettivi, o, comunque, vi partecipano.

Il/la Presidente e il Comitato Direttivo, il/la Direttore/Direttrice Generale e i/le Responsabili di Unità devono rappresentare un esempio di leadership e guida con riferimento ai principi di condotta e devono dimostrare al personale e alle persone volontarie che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale dell'operato dell'Associazione.

Tutti i Destinatari hanno, pertanto, l'obbligo di conoscere le disposizioni contenute nel presente Codice e di astenersi da comportamenti contrari alle stesse. In proposito, Amnesty Italia assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sui contenuti del Codice.

Ogni destinatario del Codice ha, altresì, il dovere di:

- rivolgersi ai propri superiori gerarchici, all'Organismo di Vigilanza o all'Organo gestorio ai sensi del d.lgs. 24/2023 in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle disposizioni stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, all'Organismo di Vigilanza o all'Organo gestorio qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle disposizioni del Codice e del Modello, ovvero a qualsiasi richiesta di adottare condotte contrarie a tali disposizioni gli sia stata rivolta;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

Amnesty Italia si impegna alla diffusione, alla verifica e al monitoraggio in ordine all'applicazione del presente Codice, nonché all'irrogazione delle relative sanzioni in caso di mancata osservanza delle disposizioni previste dallo stesso, secondo quanto specificato nella sezione dedicata alle sanzioni disciplinari della Parte generale del Modello.

In ogni rapporto intrattenuto da Amnesty Italia, anche con soggetti terzi ed estranei all'Associazione, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti del presente Codice e sono tenuti, per espressa disposizione contrattuale, a rispettarli. A tal fine, nei confronti dei terzi, tutti i destinatari del Codice, ciascuno in ragione delle proprie competenze, avranno cura di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- portare la loro attenzione sulle conseguenze contrattuali del mancato rispetto di detti impegni ed obblighi;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Ogni persona deve essere parte attiva nella promozione dei valori del Codice Etico. In quest'ottica, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di una violazione dei principi del Codice Etico e/o del Modello o comunque rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza, seguendo la specifica procedura "Whistleblowing" resa disponibile nella Piattaforma informatica adottata per le segnalazioni previste dal D.Lgs. 24/2023 raggiungibile al seguente [link *https://whistleblowersoftware.com/secure/AmnestyInternationalItalia*](https://whistleblowersoftware.com/secure/AmnestyInternationalItalia) nonché reperibile nel sito web e nella bacheca aziendale di Amnesty.

Qualunque sia il canale utilizzato, Amnesty si impegna a salvaguardare l'anonimato e/o la riservatezza del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

2) PRINCIPI ETICI

2.1. Onestà, moralità, correttezza, collaborazione, lealtà, reciproco rispetto e non discriminazione, dignità, uguaglianza e conflitto d'interessi.

Il principio etico di riferimento di tutte le attività realizzate da Amnesty per il compimento delle proprie finalità è rappresentato dall'onestà, nella sua accezione più alta e ampia.

Tutti coloro che operano in nome e per conto di Amnesty Italia, a tutti i livelli, sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, nazionali e comunitarie, i regolamenti e i codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

Non sono tollerate discriminazioni, molestie od offese sessuali, personali o di altra natura.

In nessun caso è giustificata o viene tollerata da Amnesty Italia una condotta in contrasto con tali principi.

I rapporti con gli *stakeholder*, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori, Amnesty Italia non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alla fede religiosa dei suoi interlocutori.

Tutte le decisioni e le scelte adottate dagli organi di Amnesty Italia devono corrispondere al migliore interesse per l'Associazione.

Amnesty Italia ed ogni Destinatario del presente Codice deve evitare ogni possibile conflitto d'interesse, in particolare riguardo a interessi personali o familiari di propri dipendenti, collaboratori o volontari, che potrebbero influenzarne l'indipendenza di giudizio o di operato. Qualsiasi situazione che possa generare un possibile conflitto viene immediatamente riferita: ogni dipendente è tenuto a comunicare per iscritto al proprio responsabile e alla unità Risorse Umane l'esistenza di qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o di amicizia che possa influire sull'imparzialità della sua condotta e pregiudicare gli interessi perseguiti dall'Associazione. Analoga comunicazione di conflitto di interessi spetta a ogni persona volontaria, nei confronti dei vertici di *governance* di prossimità con poteri di rappresentanza (Responsabile circoscrizionale, Presidente di Sezione).

* * *

2.2. Fiducia e fedeltà

Amnesty mantiene un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con ciascun dipendente e persona volontaria.

L'obbligo di fedeltà comporta, tra gli altri, il divieto di:

- assumere, per il personale dipendente, incarichi di lavoro con soggetti terzi, anche solo di consulenza, senza essere stati preventivamente autorizzati dall'Associazione;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi di Amnesty Italia o incompatibili con i doveri imposti dal proprio incarico e ruolo all'interno dell'Associazione. Per quanto concerne gli specifici obblighi delle persone volontarie, si rinvia ai regimi di incompatibilità previsti dalla normativa interna.

* * *

2.3. Legalità e prevenzione dei reati

Amnesty Italia, nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione, sia ad opera dei suoi esponenti ad ogni livello (organi associativi, dipendenti e/o incaricati a qualsivoglia titolo, persone volontarie) sia di terzi, tesa a promuovere o favorire le sue attività in maniera illecita.

Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, sono principi fondamentali per Amnesty Italia. Nell'ambito delle proprie funzioni, i Destinatari sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico applicabile (nazionale e sovranazionale).

Amnesty Italia si impegna, quindi, a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare il verificarsi di condotte idonee a integrare o a favorire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, secondo quanto stabilito nel Modello.

Tutte le azioni ed operazioni di Amnesty Italia devono essere, a tal fine, debitamente registrate, in modo da consentire la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, e garantire la possibilità, attraverso un supporto documentale adeguato, di eseguire gli opportuni controlli su chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la singola operazione.

* * *

2.4 Salute e sicurezza

Il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona rappresenta un importante valore etico di riferimento di Amnesty Italia.

Il personale e le persone volontarie di Amnesty Italia costituiscono un patrimonio indispensabile per il raggiungimento degli scopi e delle attività dell'Associazione.

Amnesty Italia tutela e promuove il valore delle risorse umane, al fine di migliorare ed accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun individuo. Si impegna, inoltre, ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro salubri e sicuri, nonché a garantire alle persone volontarie un contesto di attività sicuro e democratico.

* * *

2.5 Tutela dell'immagine

L'immagine di Amnesty Italia rappresenta una risorsa essenziale nell'attività associativa.

I dipendenti e tutti coloro che rappresentano a vario titolo l'Associazione si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice, mantenendo una condotta adeguata e rispettosa dei relativi principi.

* * *

3) LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO

3.1. Gli organi associativi

L'attività degli organi associativi è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dalla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, nonché dallo statuto dell'Associazione, oltre che dalle disposizioni del Modello e del Codice.

I soggetti che ricoprono tali funzioni sono tenuti:

- ad impegnarsi attivamente, affinché l'Associazione possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre il perseguimento delle finalità associative rispetto a qualsivoglia altro interesse particolare.

* * *

3.2. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni

Amnesty Italia si impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli *stakeholder* in modo tale da garantirne la completezza, la chiarezza e la trasparenza.

Il personale non può utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della posizione ricoperta all'interno dell'ente, al fine di trarne un personale vantaggio, per sé o per soggetti terzi, estraneo alle finalità sociale, civiche e solidaristiche perseguite dall'Associazione.

Tutti i collaboratori, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, sono tenuti a non utilizzare e a non consentire l'uso di informazioni e notizie, documenti o materiale relativi all'attività dell'Associazione.

Le conoscenze sviluppate durante il rapporto di lavoro con l'Associazione costituiscono una fondamentale risorsa che ognuno di noi deve tutelare. L'Associazione raccoglie dati personali e informazioni riservate che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi e alle migliori prassi in materia di protezione dei dati personali.

L'Associazione garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi IT destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Relativamente ai dati di contenuto finanziario, contabile o gestionale, Amnesty Italia assicura che i dati rispondano a requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza e siano basati su un'adeguata documentazione che ne consenta un'agevole verificabilità.

Amnesty Italia assicura, altresì, la riservatezza delle informazioni in suo possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure per la tutela delle informazioni, imposte dalle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali, nonché prevedendo specifici accordi contrattuali (ad es. accordi di riservatezza-NDA) che vincolano l'Associazione o le sue controparti contrattuali a specifici obblighi di riservatezza.

Amnesty Italia si è dotata di un Modello Organizzativo Privacy contenente tutte le procedure e le Policy che l'Associazione segue in materia di protezione dei dati personali, così conformandosi alla normativa *pro tempore* applicabile al trattamento dei dati personali.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovino ad avere la legittima disponibilità di informazioni e dati riservati, sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalla legge e dalle normative di riferimento e nel rispetto delle disposizioni interne e secondo i limiti e le modalità previste dall'autorizzazione al trattamento dei dati personali, evitando ogni uso improprio o non autorizzato degli stessi.

* * *

3.3. Gestione amministrativa e bilancio

Amnesty Italia, nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile, rispetta le disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione, secondo criteri di trasparenza, accuratezza e completezza.

Ciascuna registrazione contabile riflette esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

Non si possono effettuare pagamenti, di qualunque tipo, nell'interesse dell'Associazione in natura e/o in contanti e, comunque, senza che venga predisposta un'adeguata documentazione di supporto.

Qualsiasi destinatario del presente Codice che venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, dovrà riferire i fatti al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

* * *

3.4. Sistema di controllo interno

La responsabilità di realizzare un efficace sistema di controllo interno, anche rispetto a quanto previsto dal D.lgs. n. 231/2001, è affidata a tutta la struttura organizzativa, che ha nei vertici i soggetti incaricati di rendere partecipi gli altri dipendenti e collaboratori degli aspetti di loro competenza.

Per controlli interni si intendono tutte le attività e gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Associazione.

Tutti il personale dipendente, i/le collaboratori/trici e coloro che legittimamente rappresentano Amnesty Italia nell'ambito delle funzioni e delle attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

In particolare, ogni operazione dovrà essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione, da conservare agli atti dell'Associazione, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle ragioni

e le caratteristiche dell'operazione, nonché la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

* * *

3.5. Dipendenti e collaboratori

La motivazione e la professionalità del personale sono un fattore essenziale per l'efficace perseguimento degli interessi, delle finalità e dei valori dell'Associazione.

I seguenti principi confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

3.5.1. Selezione del personale

La valutazione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei singoli rispetto alle esigenze dell'Associazione, salvaguardando pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

3.5.2. Rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, applicando le disposizioni contenute nei CCNL di riferimento.

Per la costituzione del rapporto di lavoro, il personale dipendente o il/la collaboratore/trice deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice e dal Modello.

Il soggetto viene, altresì, esaurientemente informato riguardo:

- alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- agli elementi normativi e contributivi del contratto;
- alla normativa e alle procedure in uso presso l'Associazione, in particolare per la prevenzione dei possibili rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività lavorativa.

3.5.3. Gestione del personale

Amnesty Italia vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale e offre pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni in merito alle assunzioni sono subordinate all'effettiva corrispondenza tra le esigenze dell'Associazione e i profili dei dipendenti/collaboratori e sono adottate a seguito di valutazioni basate su criteri oggettivi e meritocratici.

Nel caso di riorganizzazioni del personale, Amnesty Italia salvaguarda il valore delle risorse umane, prevedendo, se necessario e ove possibile, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale. Amnesty Italia considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o alle altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

3.5.4. Remunerazione

Amnesty Italia remunera il proprio personale dipendente e i/le collaboratori/trici in base alla loro professionalità, al ruolo svolto e ai risultati raggiunti.

3.5.5. Salute e sicurezza e ambiente

Amnesty Italia si impegna a salvaguardare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

A tal fine, l'Associazione si è dotata delle misure di prevenzione imposte dalle normative di riferimento, nonché di quelle comunque necessarie ad evitare o ridurre al minimo il rischio che si verificano incidenti sul lavoro o che i propri dipendenti possano contrarre malattie professionali.

Amnesty Italia è impegnata, inoltre, a verificare costantemente l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate, in relazione all'ambiente di lavoro e ai singoli fattori di rischio presenti in un dato momento storico, in linea con le indicazioni della scienza e della tecnica più avanzate.

Amnesty Italia è, altresì, impegnata non solo a pubblicizzare, ma anche a far rigorosamente osservare le misure di prevenzione e di sicurezza adottate, sensibilizzando ogni dipendente e collaboratore/trice circa il fatto che l'efficacia di tali misure è condizionata dall'effettiva attuazione delle singole prescrizioni da parte dei/delle rispettivi/e destinatari/e.

In tal senso, è fatto obbligo al personale dipendente, ai collaboratori e alle collaboratrici, nonché a chiunque entri in rapporto o in relazione con Amnesty Italia, di osservare rigorosamente le prescrizioni relative alle misure di prevenzione adottate per ridurre al minimo il rischio di infortuni sul lavoro.

3.5.6. Tutela ambientale

L'ottimizzazione dell'uso delle risorse energetiche per la salvaguardia del nostro pianeta, il rispetto degli obblighi di legge e delle buone pratiche in materia ambientale sono obiettivi primari della politica aziendale di Amnesty Italia. Ciascun Destinatario ha l'obbligo di aderire a questi principi in linea con il Sistema di Gestione Ambientale interno e le policy di sostenibilità ambientale.

3.5.7. Utilizzo di beni e/o strumenti dell'associazione

Il personale deve usare comportamenti responsabili e rispettosi nell'utilizzo dei beni e degli strumenti appartenenti all'Associazione, documentando, ove richiesto, il loro impiego. Ciascuna persona destinataria è responsabile verso Amnesty Italia della protezione e della conservazione dei beni materiali e immateriali affidatigli per l'espletamento delle sue mansioni, nonché dell'utilizzo proprio degli stessi nell'esclusivo interesse dell'Associazione. È vietato ogni utilizzo di beni e risorse dell'Associazione per fini diversi da quelli indicati.

Le regole sull'utilizzo degli strumenti informatici aziendali sono contenute nella Policy sull'uso degli strumenti IT.

3.5.8. Collaborazione e reciproco rispetto nei rapporti di lavoro

I rapporti tra dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Nella gestione dei rapporti contrattuali, che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'autorità deve essere esercitata in modo equanime e corretto, evitando ogni abuso.

Amnesty Italia garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del/la dipendente o del/la collaboratore/trice e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei singoli apporti.

* * *

3.6. Utilizzazione di sistemi informatici

È fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico, oppure intervenire illegalmente, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinente, a danno sia di soggetti privati - siano essi enti o persone fisiche - sia dello Stato o di enti pubblici.

L'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche dell'Associazione deve sempre ispirarsi a principi di diligenza e correttezza e deve seguire le indicazioni più di dettaglio contenute nella Policy sugli Strumenti IT a disposizione di ciascun dipendente presso la Intranet aziendale. Tutti i Destinatari di Amnesty Italia cui siano affidati strumenti dell'Associazione sono tenuti ad adottare e rispettare le regole interne di comportamento, volte ad evitare che possano essere provocati danni all'Associazione stessa, agli altri dipendenti o agli altri *stakeholder*.

I *personal computer* ed i sistemi di comunicazione, fissi e mobili, nonché i relativi programmi e applicazioni, affidati a dipendenti e a collaboratori/trici, costituiscono strumenti di lavoro e:

- devono essere custoditi in modo appropriato;
- devono essere utilizzati solo per fini professionali/associativi e non per scopi personali, tanto meno illeciti;
- ne vanno segnalati tempestivamente il furto, il danneggiamento e/o lo smarrimento.

Al fine di evitare pregiudizi al proprio sistema informatico, mediante l'introduzione di virus informatici, ovvero l'alterazione della stabilità delle applicazioni informatiche, a tutti i dipendenti e collaboratori di Amnesty Italia nonché a chiunque abbia in dotazione o uso, anche solo temporaneamente, strumenti informatici dell'Associazione viene proibito di:

- installare programmi sui personal computer agli stessi affidati, senza previa autorizzazione delle funzioni competenti dell'Associazione o comunque non espressamente autorizzati;
- la conservazione e la trasmissione di programmi, *file*, contenuti multimediali ed altro in violazione delle rispettive licenze di utilizzo (v. in proposito, gli obblighi e i divieti imposti dalla l. 22 aprile 1941 n. 633 e ss. mm. ii. sulla protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio);
- installare ed utilizzare mezzi di comunicazione propri (ad es. modem, VPB, *access point*/apparati wi-fi), tantomeno per consentire l'accesso a persone non autorizzate alla Rete (per l'accesso tramite VPN si veda il Modulo accesso VPN);

- fare copia, in qualunque forma e su qualunque tipo di *Device* Mobile di Dati Personali e/o informazioni riservate e/o file della Società nella disponibilità della Persona Autorizzata al fine di farne un uso personale o per trasferirle a terzi non autorizzati;
- utilizzare programmi informatici o strumenti per intercettare, falsificare, alterare o cancellare per finalità illecite il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- modificare le configurazioni aziendali impostate sugli Strumenti Aziendali, salvo autorizzazione preventiva dell'Area IT;
- collocare, anche temporaneamente, sugli Strumenti Aziendali o nella Rete qualsiasi file che non sia attinente allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- utilizzare, per la propria attività lavorativa, Strumenti Personali che non siano stati previamente autorizzati dall'Associazione. Salvo quanto precede, la Persona Autorizzata si impegna comunque a prendere ogni accorgimento di sicurezza idoneo per la salvaguardia delle informazioni aziendali;
- ascoltare e/o visionare e/o scaricare programmi, film, file audio/musicali su Strumenti Aziendali, salvo autorizzazione preventiva dell'Area IT.

Sul punto, la Società ha installato sulla rete sistemi, meglio descritti nella Policy sull'Uso degli Strumenti IT, in grado di impedire, nel rispetto della normativa *pro tempore* vigente in materia di Protezione dei Dati Personali e di tutela dei lavoratori (in part. cfr. l. 300/1970), l'accesso a siti non pertinenti con l'attività lavorativa o che offrono contenuti palesemente lesivi del diritto d'autore. * * *

3.7. Rapporto con le Istituzioni pubbliche

Gli organi associativi, i revisori, ogni dipendente e i/le collaboratori/trici di Amnesty Italia nonché chiunque, a qualsiasi titolo, rappresenti l'Associazione, dovranno, nei rapporti con le istituzioni pubbliche ed i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, con cui l'Associazione si trova a rapportarsi nell'ambito della propria attività, seguire comportamenti improntati alla massima correttezza.

In tal senso vanno considerati rigorosamente vietati, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le pratiche di corruzione;
- i favori illegittimi;
- i comportamenti collusivi;
- la sollecitazione, diretta o tramite terzi, di vantaggi personali, di qualsivoglia tipo e a chiunque destinati.

Nei rapporti con le pubbliche istituzioni non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore che, comunque, non devono poter essere interpretati come una ricerca di favori.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall'Associazione o da terzi va segnalata tempestivamente al Direttore Generale, al/alla Presidente e all'Organismo di Vigilanza.

* * *

3.8. Rapporto con partiti ed associazioni

Amnesty Italia si astiene dall'esercitare qualsiasi pressione illecita ed egoistica, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici, all'infuori delle azioni di *lobby* previste dalla propria *mission*; l'Associazione non finanzia partiti, movimenti, comitati od organizzazioni politiche, sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste, che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Tuttavia, entro i limiti definiti dallo Statuto nazionale e dalle altre fonti interne, è possibile cooperare, anche finanziariamente, con associazioni e/o enti, per singole prestazioni o specifici progetti, in base a criteri oggettivi e chiaramente identificati, nel caso in cui vengano perseguite finalità riconducibili alla missione di Amnesty *Italia* e/o siano coerenti con i principi etici di riferimento e sempre che la destinazione delle risorse risulti chiara e documentata.

* * *

3.9. Riservatezza e discrezione

Amnesty Italia si impegna a garantire la corretta utilizzazione e il corretto trattamento di tutte le informazioni acquisite e utilizzate nello svolgimento della propria attività.

Le banche dati dell'Associazione possono contenere informazioni e dati personali, che appartengono ad Amnesty Italia e sono protetti, conformemente alle norme in materia di protezione dei dati personali *pro tempore* applicabili, secondo le previsioni contenute nel Modello Organizzativo Privacy, e in quanto riservati, non possono essere divulgati, con la conseguenza che, comportamenti in contrasto con tali disposizioni, potrebbero esporre l'Associazione a richieste risarcitorie da parte dei soggetti lesi, nonché a sanzioni da parte delle Autorità di controllo competenti. Amnesty Italia è impegnata nel proteggere le informazioni relative ai propri associati, dipendenti, collaboratori e i terzi, che con essa entrano in contatto, evitandone ogni uso improprio ed illegittimo, secondo le previsioni contenute nel Modello Organizzativo Privacy, nonché rispetto a quanto stabilito negli accordi stipulati dall'Associazione stessa.

È fatto obbligo a ciascun/a dipendente e collaboratore/trice di mantenere la riservatezza su dati e informazioni acquisiti in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le indicazioni contenute nell'autorizzazione al trattamento dei dati personali, consegnata e sottoscritta all'atto di assunzione del dipendente/collaboratore. L'acquisizione e il trattamento di detti dati da parte dei dipendenti e dei collaboratori al di fuori delle esigenze lavorative e delle specifiche procedure a tal fine stabilite, costituisce una grave violazione dei principi ispiratori dell'azione di Amnesty e, costituendo un trattamento in violazione delle istruzioni fornite, può essere passibile di sanzione disciplinare da parte dell'Associazione.

3.10. Sindaci e revisori

Amnesty Italia impronta i propri rapporti con i Sindaci ed i Revisori alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale,

dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti. I dati ed i documenti richiesti sono resi disponibili in modo preciso ed esaustivo allo scopo di fornire informazioni accurate, complete e veritiere e di evitare (o eventualmente segnalare) situazioni di conflitto di interesse.

* * *

3.11. Obbligo di comunicazione di procedimenti penali e amministrativi

I componenti degli organi associativi e coloro che a qualsiasi titolo rappresentano Amnesty Italia hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza l'esistenza a loro carico di procedimenti penali e amministrativi che sottendano a) la violazione del Modello organizzativo 231 o b) circostanze ostative all'esercizio delle funzioni lavorative..

Unitamente alla suddetta comunicazione, è fatto obbligo agli stessi di trasmettere all'Organismo di Vigilanza la documentazione riguardante i procedimenti in questione.

Sarà cura di Amnesty Italia e dell'Organismo di Vigilanza tutelare, secondo i principi di riservatezza e discrezione, le comunicazioni ricevute e la documentazione acquisite.

* * *

4) MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

4.1. I controlli. L'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001

Il controllo sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'Organismo ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, che – come detto – costituisce l'insieme delle misure organizzative e gestionali volte ad evitare la commissione dei reati presupposto contemplati dal predetto decreto, anche mediante l'imposizione dell'obbligo di rispettare i principi recati – per l'appunto - dal Codice.

L'Organismo di Vigilanza effettua, a tal fine, controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di Amnesty Italia.

L'Organismo dispone, inoltre, della facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati, di proporre agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte.

L'Organismo opera con ampia discrezionalità e con il completo appoggio degli organi amministrativi dell'Associazione e riferisce al Direttore Generale e al Collegio Sindacale. * * *

4.2. Entrata in vigore del Codice e sua revisione

Il presente Codice entra in vigore in data pari a quella di adozione del Modello.

Il Comitato Direttivo di Amnesty Italia può riesaminare il Codice in qualsiasi momento ed apportarvi modifiche o integrazioni, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. Un riesame si renderà comunque necessario, ogni qualvolta dovesse venire aggiornato e/o integrato il Modello, ovvero su motivata sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie attività, provvederà ad informare il Comitato Direttivo di Amnesty Italia ogniqualvolta emerge la necessità di revisionare il Codice Etico. Le modifiche e le integrazioni saranno apportate dal Comitato Direttivo e verranno tempestivamente portate a conoscenza di tutti i destinatari del Codice, con idonei mezzi di diffusione, tenuto conto di quanto in proposito stabilito dal Modello.

* * *

4.3. Efficacia del Codice etico e conseguenze connesse alla violazione delle relative disposizioni

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice deve considerarsi vincolante per tutti i destinatari dello stesso. Per i dipendenti di Amnesty, l'osservanza del Codice rappresenta, altresì, parte essenziale delle obbligazioni contrattuali sugli stessi gravanti, ai sensi degli articoli 2104 e 2105 del codice civile ("*Diligenza del prestatore di lavoro*"), oltre che per i collaboratori e per tutti coloro che rappresentano, a qualsivoglia titolo, l'Associazione.

La violazione delle suddette disposizioni costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare, secondo quanto disciplinato dal Modello (si veda la sezione relativa alle sanzioni disciplinari contenuta nella Parte Generale del Modello), con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il mancato rispetto delle regole di comportamento indicate nel presente Codice Etico costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinare previste dal CCNL di riferimento e dalle normative locali.

Amnesty Italia, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad accertare le infrazioni e ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

La violazione delle norme del Codice potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale e/o dell'incarico, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione.

Nei confronti dei collaboratori/trici esterni, la violazione delle suddette disposizioni comporterà la risoluzione di diritto dei contratti in essere con Amnesty Italia, secondo quanto previsto dal Modello (si veda la sezione relativa alle sanzioni disciplinari contenuta nella Parte Generale del Modello), oltre al diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Se la violazione delle norme del Codice è effettuata da uno o più componenti del Comitato Direttivo o del Collegio Sindacale, la violazione sarà valutata in funzione della gravità e potrà comportare la revoca per giusta causa degli stessi, secondo quanto previsto dalle norme di legge applicabili.

La vigilanza sull'osservanza del Codice è riservata all'Organismo di Vigilanza: questi può, servendosi anche di un consulente terzo qualora siano richieste competenze specifiche in alcune aree: (i) effettuare indagini in merito alle notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice; (ii) riportare le violazioni del Codice, emerse in conseguenza di segnalazioni da chiunque provenienti, con i suggerimenti ritenuti necessari, al Comitato Direttivo, il quale, previa consultazione con il Direttore Generale e a seguito di un'opportuna analisi delle violazioni segnalate, decide in ordine alla loro sussistenza o meno, all'adozione degli opportuni provvedimenti ed all'irrogazione delle relative sanzioni, nel rispetto dei criteri indicati nella sezione relativa alle sanzioni disciplinari contenuta nella Parte Generale del Modello; (iii) a seguito dell'attività di vigilanza ed indagine di cui sopra, proporre al Comitato Direttivo l'adozione delle iniziative necessarie od opportune per l'aggiornamento o l'adeguamento del presente Codice.

In particolare, in caso di violazioni del Codice poste in essere da personale dipendente di Amnesty Italia, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva applicata.