



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

SOMMARIO

1. PREMESSE
2. PRINCIPI ETICI GENERALI
3. PRINCIPI ETICI E REGOLE DI COMPORTAMENTO A SALVAGUARDIA E PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI DELLE FASCE DEBOLI, FRAGILI E VULNERABILI (MINORI, DISABILI, DONNE, ETC.)
4. ALTRI COMPORTAMENTI INACCETTABILI E SANZIONABILI
5. NORME DI COMPORTAMENTO PER LE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE
 - 5.1 RELAZIONI CON I DONATORI
 - 5.2 RELAZIONI CON I PARTNER
 - 5.3 RELAZIONI CON I FORNITORI
 - 5.4 RELAZIONI CON I COLLABORATORI
 - 5.5 RELAZIONI CON I BENEFICIARI
 - 5.6 RELAZIONI CON GLI ORGANI DI STAMPA E MASS MEDIA
 - 5.7 RELAZIONI CON GLI ORGANI DI CONTROLLO
6. DENUNCIA E GESTIONE DELLE IRREGOLARITÀ

1. PREMESSE

L'identità, la missione, gli obiettivi, le finalità, l'organizzazione interna, dell'Associazione Salute e Sviluppo ONG (d'ora in poi SeS), sono riportate nello Statuto di SeS che ha ottenuto tutti i riconoscimenti che lo qualificano conforme alle Normative Vigenti sul Terzo Settore e sulle Organizzazioni Non Profit che operano nel campo della Cooperazione Internazionale nei Paesi in via di Sviluppo.

SeS realizza principalmente progetti di cooperazione internazionale nei Paesi in via di sviluppo soprattutto in campo socio-sanitario, ma anche socio-economico, scolastico e agricolo. Tutti gli interventi garantiscono la propria sostenibilità e sono caratterizzati da un approccio altamente formativo.

Il presente Codice etico e di comportamento ha valore cogente per tutti i soci di SeS, per i dipendenti, i volontari, i professionisti, i donatori, e più in generale per tutti coloro che, a vario titolo, condividono la missione e collaborano con SeS.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

- a) **Onestà:** richiedere una costante consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e quindi attenzione a non perseguire l'utile personale o dell'organizzazione, a discapito delle leggi vigenti e delle norme esposte nel Codice Etico e di Comportamento.
- b) **Lealtà:** essere coerenti ai principi del Codice Etico e di Comportamento nelle azioni che si mettono in atto.
- c) **Correttezza:** avere un approccio professionale e responsabile, volto ad ottenere la massima efficacia, che risponda alle reali necessità e ai bisogni di coloro che direttamente o indirettamente ne beneficiano.
- d) **Solidarietà e Partecipazione:** riconoscere i bisogni delle comunità locali nel rispetto della loro cultura, tradizioni e costumi, ricercando il dialogo e la collaborazione con le loro organizzazioni, in una cultura della solidarietà. Promuovere forme di sviluppo finalizzate all'autonomia economica, all'autodeterminazione e al rispetto dei diritti umani.
- e) **Non discriminazione:** operare con imparzialità al servizio dei bisogni degli altri prestando grande attenzione ai più deboli: bambini, donne, anziani, malati ed emarginati, senza distinzione di sesso, razza, cultura o fede. Evitare qualsiasi tipo di discriminazione nei confronti di collaboratori, dipendenti e volontari.
- f) **Trasparenza:** garantire una gestione trasparente, sia nei confronti dei donatori, sia nei confronti dei beneficiari; riconoscendo la necessità di rendere conto della attività, tanto sul piano finanziario che su quello dell'efficacia degli interventi. Garantire, nel rispetto della privacy, adeguate informazioni relativamente al loro operato, a tutti gli stakeholders di riferimento: finanziatori, donatori, sostenitori, partners.
- g) **Responsabilità:** essere attento amministratore dei fondi gestiti, mantenendo i costi di gestione delle operazioni entro livelli minimi per destinare ai beneficiari quanto più possibile (efficienza). Riconoscere, nell'attività di fundraising, i diritti dei donatori ad essere informati sulle finalità progettuali, sulla mission dell'organizzazione e sull'utilizzo delle

donazioni. Riconoscere il contributo del donatore come essenziale per il raggiungimento delle finalità progettuali.

- h) **Neutralità:** Operare sempre in totale indipendenza da interessi privati e in autonomia da politiche governative

3. PRINCIPI ETICI E REGOLE DI COMPORTAMENTO A SALVAGUARDIA E PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI DELLE FASCE DEBOLI, FRAGILI E VULNERABILI (MINORI, DISABILI, DONNE, ETC.)

Comportamenti inaccettabili che possono dare adito a provvedimenti disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro:

- a) **Lo sfruttamento ed i rapporti sessuali con bambini** sono illegali, devastanti per il bambino e dannosi per il lavoro e la reputazione di SeS;
- b) **Lo sfruttamento sessuale e l'abuso sessuale** da parte di qualsiasi socio, dipendente, collaboratore di SeS costituiscono gravi atti di cattiva condotta e sono pertanto motivo di cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione e di azioni legali;
- c) **L'attività sessuale fra qualsiasi socio, dipendente, collaboratore di SeS e un minore (al di sotto dei 18 anni di età)** è rigorosamente proibita, indipendentemente che la maggiore età o l'età del consenso vigente secondo la legge locale sia al di sotto dei 18 anni di età. In simili evenienze, l'errato giudizio in merito all'età del minore non rappresenta una difesa di fronte a provvedimenti disciplinari, cessazione dell'impiego e azioni legali;
- d) **La cessione di soldi, un lavoro, beni o servizi in cambio di sesso** (inclusi favori sessuali e altre forme di comportamento volto a umiliare, degradare e sfruttare) è rigidamente proibita e costituisce motivo per la cessazione dell'impiego;
- e) **Rapporti sessuali fra qualsiasi socio, dipendente, collaboratore di SeS e beneficiari** non sono accettabili e non saranno tollerati dal momento che si basano su dinamiche di potere inerentemente sbilanciate. Tali rapporti minano la credibilità e l'integrità dell'impegno di Saper uno sviluppo inclusivo;
- f) Nel caso in cui un **socio, dipendente, collaboratore di SeS nutra preoccupazioni o dubbi in merito ad abusi o atti di sfruttamento**

sessuale perpetrati da altri soci, dipendenti, collaboratori di SeS è fatto l'obbligo di segnalazione tramite i meccanismi di denuncia.

- g) **Molestie sessuali** che si possono manifestare come approcci sessuali indesiderati, richieste di favori sessuali, commenti inappropriati o altri comportamenti verbali o fisici a sfondo sessuale;

4. ALTRI COMPORTAMENTI INACCETTABILI E SANZIONABILI

a) **Frode e irregolarità finanziarie**

Qualsiasi forma di irregolarità finanziaria, inclusa (ma non limitata a la frode; Il furto, l'appropriazione indebita, la sottrazione o il possesso illeciti di qualsiasi bene, fondo o altra proprietà appartenente a SeS, a un suo dipendente o collaboratore;

b) **Condotta negligente o inappropriata** risultante nel danneggiamento di beni di proprietà di SeS o di terze parti;

c) **Falsificazione di documenti;**

d) **Favoritismi**

Assunzioni che escludano altre persone qualificate (per esempio favorire parenti, amici o appartenenti al proprio gruppo etnico);

Mostrare favoritismi sul posto di lavoro (per esempio, mostrare preferenze inappropriate o consentire a fattori inappropriati di influenzare le decisioni che riguardano i rapporti con gli altri, inclusi fornitori, venditori, appaltatori e dipendenti);

e) **Uso di sostanze alcoliche e droghe**

Trovarsi in locali di SeS o sul luogo di un progetto o durante lo svolgimento di una attività sotto l'influenza di sostanze alcoliche o stupefacenti tali da pregiudicare la capacità di lavorare, mette a rischio il dipendente e/o altri e/o ha il potenziale di danneggiare SeS in quanto organizzazione;

f) **Uso e/o detenzione di sostanze illecite;**

g) **Attività illegali o disoneste**, incluso il conflitto di interesse;

h) **Minacciare** o adottare comportamenti violenti sul posto di lavoro;

i) **Comportamenti irrispettosi** come, per esempio, il ricorso a linguaggio inappropriato, molestie e danni fisici;

- j) **Qualsiasi assenza non giustificata;**
- k) **Uso non autorizzato dei mezzi di comunicazione**, inclusi - ma non limitatamente a - telefoni, cellulari, fotocopiatrici e fax, internet, sistemi video, sistemi postali, carta intestata SeS o altri strumenti di proprietà del datore del lavoro;
- l) **Uso di software senza licenza** o la copia di programmi o dati relativi al lavoro per usi extra-lavorativi o per girarli a terzi;
- m) Detenzione di **materiale pericoloso** e non autorizzato come esplosivi, armi da fuoco o altre armi.

5. NORME DI COMPORTAMENTO PER LE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE

Le norme di comportamento regolano le relazioni con:

- 1) Donatori
- 2) Partner
- 3) Fornitori
- 4) Personale dipendente / collaboratori / volontari / organi istituzionali
- 5) Beneficiari
- 6) Organi di Stampa e Mass media
- 7) Organi di controllo

5.1 RELAZIONE CON I DONATORI

Le relazioni con i donatori sono improntate alla massima correttezza e trasparenza, a tal fine:

- a) Si forniscono le informazioni essenziali, documentate sui progetti per cui sono richiesti finanziamenti.
- b) Si dà ampia disponibilità al dialogo con i finanziatori/ donatori per una loro migliore comprensione dei progetti.
- c) Si garantisce la realizzazione dei progetti in modo coerente con gli obiettivi dichiarati e con quanto sottoscritto dai finanziatori.
- d) In caso di variazioni rese necessarie durante la realizzazione dei progetti, si darà tempestiva comunicazione attraverso i propri strumenti di informazione fornendo le documentazioni comprovanti le cause che hanno determinato i cambiamenti.
- e) Si rendiconta in modo trasparente e chiaro lo sviluppo del progetto, producendo report periodici che verranno pubblicati sul sito di SeS.
- f) Si invia a tutti i donatori il Bilancio Sociale annuale.
- g) Si richiede la chiara individuazione della provenienza delle donazioni. Una donazione proveniente da fonte non compatibile con il Codice Etico non viene accettata.
- h) Si diversificano le fonti di finanziamento attraverso attività di fundraising presso singoli cittadini, enti privati, enti pubblici, aziende e Organizzazioni non-profit (ONP), così da mantenere la propria autonomia e garantire la continuità delle proprie attività.

- i) Si presta la massima attenzione alla gestione dei fondi utilizzati, mantenendo i costi delle operazioni entro livelli minimi al fine di destinare ai beneficiari quanto più possibile.

5.2 RELAZIONE CON I PARTNER

La scelta dei partner (Enti pubblici o privati) per la realizzazione di attività condivise, è improntata ai seguenti criteri:

- a) Scegliere i partner sulla base delle competenze e dell'affidabilità.
- b) Chiedere ai partner come prerequisite per ogni forma di collaborazione, la condivisione del proprio Codice Etico, della Carta delle ONG europee e il rispetto della Carta ONU dei Diritti dell'Uomo.
- c) Prediligere partnership con le organizzazioni con cui si ha un rapporto di diretta conoscenza e affinità e di condivisione rispetto alle finalità della cooperazione ed agli obiettivi dei progetti.
- d) Non accettare imposizioni da parte di partner locali che operino in contrasto con i principi espressi nel presente codice.
- e) Operare con l'obiettivo di costruire relazioni durature sulla base degli effettivi bisogni e della sostenibilità dei progetti realizzati.
- f) Offrire formazione, sviluppare le competenze e creare professionalità nelle organizzazioni locali con cui si collabora, con l'obiettivo di favorire una gestione diretta delle attività e delle risorse da parte dei partner stessi; mantenendo comunque una responsabilità diretta nei confronti dei donatori.
- g) Promuovere la coprogettazione e la coogestione delle attività nel caso in cui i partner locali siano in grado di proporre iniziative di sviluppo operando sempre a partire dalle necessità e dai bisogni individuati dagli stessi.

5.3 RELAZIONE CON I FORNITORI

Nella scelta dei fornitori si adotteranno i seguenti criteri:

- a) Applicare le procedure individuate dalle amministrazioni locali, dall'Unione Europea, dello Stato Italiano e dalla Associazione stessa, nella selezione e nella gestione dei propri fornitori.

- b) Effettuare la scelta dei fornitori, nell'ambito delle procedure di gara per l'acquisto di beni, lavori e servizi, in base a valutazioni obiettive e nel rispetto della competitività, economicità, prezzo.
- c) Richiedere il rispetto delle clausole contrattuali, specialmente per ciò che concerne qualità, tempi di consegna e destinazione finale dei beni di progetto, anche nel caso in cui il fornitore si avvalga di terzi.

5.4 RELAZIONE CON I COLLABORATORI

Le relazioni con i dipendenti, i collaboratori, i volontari e i membri degli organi statutari devono essere improntate al reciproco rispetto e basate su un insieme codificato di diritti e di doveri. In particolare

SeS dovrà:

- a) Offrire a tutti gli operatori le medesime opportunità di crescita professionale, basate su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, cultura, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali.
- b) Perseguire il continuo miglioramento delle competenze di ciascuno, favorendo i processi formativi e informativi.
- c) Comunicare in modo trasparente i programmi e gli obiettivi dell'organizzazione di medio e lungo periodo e garantire la diffusione del Codice Etico
- d) Garantire la salute e la sicurezza dei collaboratori, nell'ambito del loro operato, anche attraverso la stipula di specifiche assicurazioni.
- e) Promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento dei collaboratori nella gestione dell'organizzazione e dei suoi programmi, riconoscendo loro un ruolo fondamentale per lo sviluppo di SeS.
- f) Riconoscere l'impegno e la professionalità dei propri collaboratori attraverso percorsi di crescita professionale, senza alcuna discriminazione.
- g) Riconoscere inoltre remunerazioni commisurate a livelli di responsabilità e professionalità nei vari ruoli dell'organizzazione.
- h) Favorire spazi di discussione e di dialogo, aperti a tutti i membri dell'organizzazione, ritenendo il confronto uno strumento costruttivo e

funzionale al perseguimento di un clima collaborativo e alla gestione efficace ed efficiente delle attività realizzate dall'organizzazione.

- i) Rispettare gli standard internazionali concernenti le condizioni di lavoro e i diritti fondamentali del lavoratore, tra cui: libertà di associazione, diritto di organizzazione, parità di opportunità e trattamento e altri standard promossi e perseguiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

I Collaboratori dovranno:

- j) Assolvere alle funzioni affidate in modo conforme alle procedure, ai regolamenti ed al presente Codice di Etico.
- k) Avere massima riservatezza in merito a ogni tipo di fatto, informazione e documentazione prodotta o di cui abbiano notizia nello svolgimento del proprio incarico.
- l) Riconoscere la proprietà esclusiva di SeS per qualsiasi materiale di documentazione prodotto nell'esercizio della propria funzione.
- m) Comportarsi coerentemente alla mission dell'organizzazione nell'utilizzo delle risorse economico finanziarie e dei beni materiali di SeS, mantenendo uno stile sobrio nell'esercizio delle proprie attività.
- n) Dimostrare uno spirito collaborativo, adeguandosi con flessibilità alle esigenze operative dell'organizzazione, pur nel rispetto dei diritti e degli obblighi previsti dal contratto di lavoro.
- o) Il soggetto che, potenzialmente, è portatore di un conflitto di interesse deve segnalare la situazione senza indugio al proprio superiore diretto, che a sua volta esaminerà il caso con il Consiglio Direttivo.
- p) Trasparenza e correttezza nei rapporti con terzi, evitando ogni forma di corruzione.
- q) I Collaboratori che operano all'estero dovranno:
- r) Svolgere i propri compiti nel massimo rispetto delle leggi, della cultura e degli usi locali.
- s) Astenersi da comportamenti irrispettosi nei confronti delle istituzioni, dei partner e del personale locale.
- t) Rappresentare adeguatamente SeS nel Paese in cui operano presso i beneficiari, i partner, le istituzioni locali e quelle internazionali.
- u) Farsi parte attiva nella promozione di SeS e delle sue attività.

5.5 RELAZIONE CON I BENEFICIARI

Nella relazione con i beneficiari SeS dovrà:

- a) Informare i beneficiari sui principi etici a cui si ispirano i collaboratori ed i partner nonché sulle attività, sui donatori e sulle risorse impiegate nelle attività che li vedono coinvolti.
- b) Garantire l'accesso ad attività e servizi messi in atto dal progetto (accoglienza, assistenza socio sanitaria, istruzione, formazione, educazione e sviluppo) a tutti i beneficiari, senza discriminazione di razza, ceto sociale, genere, età, religione, cultura ed ideologia.
- c) Favorire la creazione di gruppi di beneficiari, che possano esprimere un loro giudizio e fornire un riscontro sullo sviluppo delle attività del progetto e sulla qualità dei servizi loro erogati.
- d) Impegnarsi, nell'ambito degli obiettivi dei progetti, nel miglior servizio possibile per offrire qualità adeguata ed appropriata alla situazione e alle capacità locali di gestione.

5.6 RELAZIONE CON GLI ORGANI DI STAMPA E I MASS MEDIA

Le comunicazioni verso l'esterno dovranno essere:

- a) Veritiere
- b) Riscontrabili
- c) Non aggressive
- d) Rispettose dei diritti e della dignità della persona

5.7 RELAZIONE CON GLI ORGANI DI CONTROLLO

I rapporti con i soggetti che svolgono attività di controllo e revisione devono essere improntati a principi di:

- a) Tempestività
- b) Correttezza
- c) Trasparenza

6. DENUNCIA E GESTIONE DELLE IRREGOLARITÀ

Tutti i dipendenti di SeS hanno l'obbligo di creare e conservare un ambiente che prevenga le molestie sessuali, lo sfruttamento e l'abuso sessuale e che promuova l'applicazione del presente Codice etico e di comportamento.

Il Consiglio Direttivo di SeS ha la responsabilità nel creare le migliori condizioni che consentano di conservare questo ambiente.

Tutti i dipendenti di SeS e tutte le persone che hanno a che fare con SeS (inclusi i visitatori) hanno l'obbligo di denunciare sospetti o prove di comportamenti che violino o siano in contrasto con le norme descritte in questo Codice. Essi possono fornire informazioni in qualsiasi momento semplicemente denunciando ai superiori.

Per garantire denunce senza paura di ritorsioni, in modo confidenziale e senza ritorsioni contro chi sporge denuncia, si assicurano discrezione e professionalità assolute.

Il Consiglio Direttivo di SeS si atterrà a politiche e pratiche prestabilite dal Diritto vigente per condurre le indagini sulle denunce e per valutare qualsiasi provvedimento disciplinare conseguente.

Il Consiglio Direttivo di SeS si riserva il diritto di stabilire, sulla base del presente Codice e con riferimento alle norme internazionali, se un dipendente o chiunque operi per conto di SeS abbia adottato una condotta inappropriata o abbia tenuto un comportamento che possa giustificare provvedimenti disciplinari fino a - e incluso - il licenziamento.