



CBM Italia - Codice di Condotta

Codice di Condotta CBM Italia

Contesto

L'obiettivo di questo Codice di Condotta è dichiarare l'impegno di CBM Italia nel definire quale è la condotta eticamente corretta e coerente con i valori e la Mission dell'organizzazione e gli standard professionali.

Inoltre questo Codice di Condotta definisce e fornisce linee guida generali sul comportamento da adottare per tutti coloro che lavorano per CBM Italia per mantenere alti i valori fondanti di CBM Italia nel migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità nei paesi più poveri del mondo.

Questo Codice si applica a tutto personale assunto da CBM Italia, compresi i membri del Board e eventuali Terzi che abbiano a che fare con CBM Italia (ad esempio ambasciatori, professionisti free-lance, volontari, persone che per motivi diverse visitano i progetti di CBM Italia, ecc.). Pertanto questo Codice si applica esclusivamente in contesti in cui esista una relazione tra CBM Italia e parti terze, che agiscano in rappresentanza di CBM Italia.

Il presente Codice di Condotta è in linea con gli attuali standard internazionali e con il Codice di Condotta di CBM Federation, quali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Carta Umanitaria
- Accountability Charter delle ONG Internazionali
- Codice di Condotta dell'IFRC (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies)
- CBM Mission Statement
- CBM Policy di prevenzione corruzione e frode
- CBM Policy per l'Inclusione
- CBM Child Safeguarding Policy
- CBM Safety and Security Policy
- CBM IT Guidelines

Il Codice di Condotta intende dichiarare quale è il comportamento accettabile e appropriato all'interno della cultura organizzativa di CBM Italia e non intende controllare gli impiegati come un ente "di polizia", ciononostante può costituire una base su cui poi intraprendere provvedimenti disciplinari e legali.

Principi Guida

1. CBM Italia è contro e non agisce come parte attiva ad atti non corretti, corruzione, abuso d'ufficio o altre forme di corruzione finanziaria, o atti illegali in qualunque delle proprie attività. CBM Italia assicura l'accountability e la trasparenza ai suoi donatori e agli stakeholders.
2. CBM Italia interviene immediatamente e con provvedimenti disciplinari in ogni momento riguardo ad atti non corretti di qualunque forma, che siano perpetrati dal suo personale.
3. Il personale di CBM Italia ha l'obbligo di comportarsi in modo onesto e integro, e di mantenere l'efficacia, i valori e la Mission dell'organizzazione. Questi standard di condotta sono obbligatori e devono essere mantenuti, nonostante possano prevalere delle pratiche contrarie sul luogo.

Standard di comportamento

Mentre non è possibile elencare tutte le forme di comportamento che sono considerate accettabili o inaccettabili, quanto segue è una lista parziale dei tipi di comportamento o condotta che ci si aspetta che vengano rispettati:

- Trattare gli altri con rispetto, dignità e imparzialità senza distinzioni di genere, etnicità, religione, orientamento sessuale e che abbiano o meno una disabilità¹;
- Assicurare l'adesione alle pratiche di inclusione della disabilità;
- Evitare pratiche che costringano e facciano pensare all'esclusione;
- Comportarsi in modo onesto, degno di fiducia, ed etico;
- Gestione consapevole e degna di fiducia delle informazioni e dati sensibili e privati;

¹ *Articolo 18, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*: Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare di religione o di credo, e la libertà di manifestare, isolatamente o in comune, e sia in pubblico che in privato, la propria religione o il proprio credo nell'insegnamento, nelle pratiche, nel culto e nell'osservanza dei riti.

- Mostrare rispetto e adesione alla cultura e alla legge del paese ospitante, durante il lavoro e nella vita personale, ed evitare qualunque tipo di comportamento che possa essere considerato offensivo o addirittura possa mettere a repentaglio la sicurezza dei colleghi, membri della famiglia e o di sé stessi;
- Aderire alle leggi che sono pertinenti e applicabili e alle policies di CBM Italia;
- Aderire agli standard di sicurezza, e salute;
- Vestirsi in modo appropriato (vestiti, accessori) per rispettare la cultura locale;
- Gestire adeguatamente i beni di CBM Italia, fondi o altre proprietà;
- Cercare di avere il massimo rispetto dell'ambiente (ad es. in termini di gestione rifiuti, utilizzo dell'energia elettrica);

Oltre a seguire questi standard, da un punto di vista personale, il personale di CBM Italia è responsabile per comportamenti di altri, ospiti o visitatori, che si trovino nei luoghi di CBM Italia (affittati o di proprietà), sia uffici che case, e durante/o nell'utilizzo di veicoli o altri beni di CBM Italia.

Esempi di comportamento inaccettabile:

Alcune forme di comportamento che sono considerate inaccettabili, come quelli nella lista sotto, possono portare a dei provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento:

- Attività illegali e disoneste;
- Azioni e movimenti finanziari impropri di qualunque forma tra cui (ma non esclusivamente) la corruzione (attraverso tangenti);
- Minacciare con la violenza o essere coinvolto in comportamenti violenti sul posto di lavoro;
- Rubare, appropriarsi indebitamente o rimuovere senza approvazione o possedere beni, fondi o altro di proprietà di CBM Italia, di un lavoratore di CBM Italia o di un fornitore/venditore;
- Mostrare favoritismi sul posto di lavoro (ad es. mostrare una preferenza impropria o permettere a fattori inappropriati di influenzare le decisioni che riguardano la gestione delle persone);
- Assunzione di parenti, amici o membri dello stesso gruppo etnico escludendo altre persone qualificate e/o senza seguire le procedure di CBM Italia e i processi standard;
- Falsificazione dei documenti;
- Stare negli edifici di CBM Italia o presso i progetti di CBM Italia sotto gli effetti di sostanze quali alcol, droghe, che impediscano la capacità personale di funzionare, che mettano a rischio la persona stessa o altri, e che abbiano un potenziale impatto negativo su CBM Italia come organizzazione;

- Utilizzare e/o possedere sostanze illegali;
- Avere una condotta negligente o impropria che possa danneggiare CBM Italia o proprietà di parti terze;
- Comportarsi in modo non rispettoso attraverso l'utilizzo di linguaggio aggressivo e/o attraverso violenza fisica;
- Possedere materiali pericolosi e non autorizzati, come esplosivi, armi da fuoco, o altre armi;
- Fare assenze non autorizzate;
- Utilizzo delle telecomunicazioni non autorizzato tra cui, ma non esclusivamente, telefono, cellulare, fax, internet, video, mail, carta da lettere intestata e altre strumentazioni in dotazione alla persona;
- Utilizzo di software senza una licenza valida, o programmi di masterizzazione, che siano utilizzati non per lavoro o siano dati a parti terze.

Protezione delle persone vulnerabili

I seguenti principi di comportamento sessuale seguono standard internazionali per la salvaguardia delle persone vulnerabili e sono considerate una parte integrante di queste linee guida e sono in linea con la CBM Italia Child Safeguarding Policy:

- Relazioni sessuali con sfruttamento di bambini sono considerate inappropriate e dannose al lavoro e alla reputazione di CBM Italia;
- Sfruttamento sessuale e abuso da parte di ogni persona assunta da CBM Italia o da parte di visitatori di CBM Italia costituisce un grave atto di cattiva condotta e quindi, costituiscono ragione di licenziamento e/o azioni legali;
- Attività sessuale tra una persona di CBM Italia e un/a bambino/a (persona al di sotto di 18 anni) è fortemente proibita, senza distinzioni di maggiore o di minore età, o per il sistema legale locale. In questi casi, errori di valutazione dell'età da parte del personale di CBM Italia e visitatori non costituisce un'attenuante;
- Scambio di soldi, assunzioni, beni, o servizi per sesso (tra cui favori sessuali o altre forme di umiliazione, denigrazione o sfruttamento) sono strettamente proibite e sono ragione di licenziamento;
- Rapporti sessuali tra personale CBM Italia o visitatori CBM Italia e beneficiari non sono accettabili e non saranno tollerati, in quanto sono basati su dinamiche di abuso di potere. Tali relazioni minano alla credibilità e all'integrità dei principi dello sviluppo inclusivo di CBM Italia;
- Quando una persona di CBM Italia o visitatore sviluppa il sospetto di un caso di abuso o sfruttamento sessuale compiuto da parte di un collega, che sia o meno nella stessa agenzia, deve riportare attraverso il sistema di denuncia interno, di CBM Italia.

Tutto il personale di CBM Italia è tenuto a creare e mantenere un ambiente che scoraggi lo sfruttamento sessuale e l'abuso e promuova l'implementazione del Codice di Condotta di CBM Italia. I manager di CBM Italia a tutti i livelli hanno una particolare responsabilità nel supportare e sviluppare un sistema che mantenga questo clima. Tutto il personale di CBM Italia e affiliati (tra cui i visitatori) devono sentirsi liberi, e sono incoraggiati a riportare evidenze di comportamenti che violino o non siano coerenti con gli standard descritti nelle linee guida, e CBM Italia seguirà le policies e le pratiche di indagine, sui fatti riportati e agirà con provvedimenti disciplinari di conseguenza. Queste policies e procedure assicurano che la denuncia avvenga in modo confidenziale e senza conseguenze per le persone che hanno denunciato. Questi standard di condotta sono per presa visione e informazione. CBM Italia International (management o Board, a seconda della pertinenza) si riserva il diritto di determinare, in base agli standard internazionali e a questo documento, se una persona di CBM Italia o chiunque lavori per conto di CBM Italia sia stato coinvolto in comportamenti inappropriati che possano portare ad azioni disciplinari, tra cui il licenziamento.

Relazioni personali tra impiegati

In riferimento alle relazioni personali tra impiegati, in particolare tra impiegati che hanno contatti professionali diretti o indiretti, si raccomanda fortemente che i manager tengano in considerazione gli effetti di tali coinvolgimenti. CBM Italia solitamente non si occupa delle vite personali private, tuttavia ci potrebbero essere delle circostanze nelle quali diviene necessario per i manager consigliare o lanciare dei segnali di cautela dove ci possano essere dei conflitti di interesse o impatti negativi sulla performance lavorativa. Inoltre, relazioni personali di natura intima sul lavoro possono essere potenzialmente di distrazione rispetto alla performance sul lavoro, potrebbero avere un impatto negativo sugli altri, e danneggiare le relazioni professionali, e avere effetti avversi sulla carriera e la reputazione in CBM Italia come un luogo di lavoro armonioso. Per cui, nell'eventualità che esista una relazione personale tra impiegati di CBM Italia, sia che questi siano colleghi diretti o uno dei due sia un supervisor, la persona che è nella posizione di maggiore influenza o autorità, deve dichiarare la sua relazione al suo line manager per trovare una soluzione, se la relazione potesse creare un problema.

Conflitti di interesse nel lavoro di CBM Italia e nelle attività esterne

CBM Italia si affida al buon giudizio del suo personale nel valutare il proprio coinvolgimento in attività esterne, e qualora necessario, nel portare all'attenzione del proprio line manager potenziali conflitti di interesse.

Cosa può essere causa di un conflitto di interesse?

Le seguenti domande possono aiutare ad avere un'idea di potenziali conflitti di interesse:

- Il tuo coinvolgimento impatterà negativamente con la tua performance sul lavoro qui in CBM Italia?
- Coinvolge qualcosa che compete o entra in conflitto con il tuo lavoro in CBM Italia?
- Riguarda il possedere o dare in prestito la proprietà su cui CBM Italia ha un interesse attivo o potenziale?
- Riguarda prestare o prendere in prestito a/da un partner, beneficiario, donator o fornitore di CBM Italia?
- Riceverai dei doni (che abbiamo più del valore simbolico) o qualunque tipo di intrattenimento/favore, che sia oltre ciò che è solitamente accettato come prassi nell'ambito del business o qualunque commissione o pagamento di qualunque tipo, in connessione con il tuo lavoro con CBM Italia?
- Utilizzi il nome di CBM Italia come modo per fare pesare le cose o dare prestigio al fatto che sponsorizzi una policy o una causa, o all'endorsement di un prodotto o servizio di un'altra organizzazione?
- Utilizzi documenti di CBM Italia (e.s. partner, beneficiari, donator e liste di personale) per interessi privati personali?
- Utilizzi il tuo legame con attività educative, professionali, filantropiche, sociali o ricreative a scapito della reputazione di CBM Italia o degli interessi di CBM Italia?
- Utilizzi fondi di CBM Italia o beni per supportare un candidato politico?

Se, dopo aver considerato tutti i potenziali conflitti di interesse, vuoi fare business con un fornitore di CBM Italia, o utilizzare il nome di CBM Italia per supportare una causa o un prodotto, o utilizzare il fatto di lavorare per CBM Italia per tuoi scopi privati, sei pregato di condividere con il tuo responsabile i tuoi interessi e la motivazione del tuo agire, prima di procedere.

Atti che violino questo Codice di Condotta e che non siano stati menzionati al vostro responsabile saranno considerati come non pertinenti al vostro ambito di lavoro e

potranno portare a delle conseguenze e sanzioni legali, per coloro che le compiano, tra cui anche il licenziamento.

Affiliazioni al di fuori del lavoro

Se siete già un direttore o membro di un Board di un'altra organizzazione, o se siete stati invitati a servire come tali, siete pregati di chiarire questo con il vostro superiore. Lo stesso vale se intraprendete un secondo lavoro al di fuori di CBM Italia.

Non deve sussistere un conflitto di interesse, anche nel caso di (1) un Board Member o un suo o sua parente ha un interesse in una azienda esterna che fa business con CBM Italia oppure (2) se è affiliato ad una organizzazione che riceve fondi da CBM Italia, o (3) che possa essere coinvolto in qualunque tipo di circostanza che possa presentare un potenziale conflitto di interesse.

Sistema di denuncia e gestione di casi/incidenti

CBM Italia incoraggia chiunque a riportare all'ufficio del personale di CBM Italia una violazione o incongruenza nell'osservare il Codice di Condotta.

Per tutto il personale di CBM Italia questo è un dovere, nella misura di fattibilità dei rispettivi casi.

Per assicurare che le denunce possano avvenire senza paura di conseguenze, discrezione e professionalità saranno sempre applicate.

***Riservatezza:** Dichiarazioni presentate secondo questa linea guida saranno considerate riservate e saranno comunicate solo previa approvazione.*

Conclusione

Nessun set di regole specifiche può anticipare o catturare ogni possibile caso in cui una questione etica possa comparire. Tuttavia, tutti noi dobbiamo essere guidati dal principio fondamentale che ci impegniamo ad una condotta trasparente ed onesta e ad utilizzare il giudizio e il senso comune in ogni momento che ci troveremo a confrontarci con questioni etiche.

La nostra reputazione dipende in gran parte da individui che prendano la responsabilità personale di mantenere e aderire alle policies e linee guida qui descritte. La nostra continua cooperazione e partecipazione in questo senso è fondamentale.

