



Codice etico

e di comportamento

marzo 2019

Panoramica e contesto

Lo scopo di questo Codice è di affermare l'impegno di CBM Italia e definire un comportamento che sia etico, legale e coerente con i valori, la mission e gli standard professionali dell'organizzazione.

Questo Codice delinea e fornisce delle linee guida generali che consentono a tutti gli impiegati di CBM Italia di comportarsi in modo da sostenere e salvaguardare i Valori Fondanti e quanto dichiarato nella Mission di CBM Italia.

Questo Codice è vincolante per:

- Tutti gli impiegati CBM Italia nel mondo
- Parenti a seguito degli impiegati
- Membri del Consiglio di CBM Italia e Soggetti Terzi (per esempio donatori, VIPs, celebrità, liberi professionisti, volontari, consulenti, operatori della comunicazione ecc.) coinvolti in tutte le attività riguardanti CBM Italia.

Il Codice si applica pertanto all'interno del rapporto fra CBM Italia e soggetti terzi che agiscono in sua rappresentanza.

Il Codice è in linea con gli standard internazionali e con le policies e le linee guida di CBM International fra cui:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- La Carta Umanitaria (Humanitarian Charter);
- La Carta dell'Accountability delle Organizzazioni Internazionali Non-Governative
- Il Codice di Condotta della Federazione Internazionale della Croce Rossa e delle Società della Mezzaluna Rossa (IFRC);
- I Valori di CBM International;
- La Mission di CBM International;
- La policy di CBM International per la prevenzione della corruzione e della frode;
- Il quadro di policy di CBM International per l'inclusione;
- La Safeguarding policy di CBM International;
- La policy di CBM International per la sicurezza e protezione;
- Le linee guida di CBM International per Information Technology.

Il Codice definisce ciò che è ritenuto comunemente un comportamento accettabile e appropriato all'interno della cultura organizzativa di CBM Italia. Il mancato rispetto di questo Codice può dare adito a provvedimenti disciplinari.

Principi Guida

- 1.** CBM Italia si oppone e non prende parte a illeciti, per esempio la corruzione, la concussione o altri illeciti finanziari, la difesa di ogni genere di abuso, la cattiva condotta individuale, o azioni illegali in ogni campo della sua attività. CBM Italia garantisce la tracciabilità e la trasparenza ai suoi donatori, soci, beneficiari e stakeholders;
- 2.** CBM Italia prende provvedimenti disciplinari repentini e severi ogniqualvolta e

ovunque azioni illecite di qualsiasi genere siano riscontrate da parte del suo staff;

- 3.** Lo staff di CBM Italia è tenuto a comportarsi in modo tale da rispecchiare l'onestà e l'integrità e sostenere l'efficacia, i valori e la mission dell'organizzazione. Queste norme di comportamento devono essere osservate anche laddove ci si trovi in presenza di eventuali pratiche prevalenti che si trovino in contrasto con quanto delineato dal presente Codice.

Norme di comportamento

Sebbene non sia possibile elencare tutte le forme di comportamento da considerarsi accettabili o inaccettabili, quello che segue è un elenco parziale dei tipi di comportamento e condotta che sono richiesti e che devono essere promossi attivamente:

- 1.** Trattare gli altri con rispetto, dignità e imparzialità indipendentemente da: genere, appartenenza etnica, religione, orientamento sessuale e presenza o meno di una disabilità¹;
- 2.** Garantire l'osservanza di pratiche di inclusione della disabilità ed evitare pratiche che forzino o comportino l'esclusione;
- 3.** Comportarsi in modo onesto, degno di fiducia ed etico;
- 4.** Trattare in modo fidato informazioni e dati confidenziali e sensibili;
- 5.** Mostrare rispetto e osservare la cultura e la legge delle nazioni ospitanti (sia in caso di permanenza che di viaggi/trasferte), sia professionalmente che privatamente, ed evitare ogni comportamento che possa essere giudicato offensivo o che possa anche mettere a rischio la propria sicurezza o quella di colleghi e/o parenti;
- 6.** Osservare le leggi locali applicabili e le policies di CBM International;
- 7.** Osservare le norme di sicurezza, protezione e quelle relative alla tutela della salute;
- 8.** Indossare abbigliamento appropriato e rispettoso delle usanze locali;
- 9.** Trattare in modo responsabile i fondi, i beni e altre proprietà di CBM Italia e CBM International, adottare comportamenti che tutelino l'ambiente (in merito alla raccolta differenziata dei rifiuti, al risparmio energetico, ecc.)

Oltre a seguire queste norme in prima persona, gli impiegati di CBM Italia sono da considerarsi responsabili per il comportamento di altri ogni qualvolta ricevano ospiti o visitatori in locali (abitazioni o uffici) riconducibili a CBM Italia o quando usino veicoli o altri beni di CBM Italia.

¹ *Articolo 18 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo: ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o 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.*

Forme di comportamento inaccettabile

Alcune forme di comportamento considerate inaccettabili, come quelle indicate nell'elenco parziale che segue, possono dare adito a provvedimenti disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro:

Violazione di Safeguarding

I seguenti principi di comportamento sessuale rispondono alle norme internazionali per la salvaguardia di persone vulnerabili e sono considerate parte integrante del Codice e in linea con la Safeguarding policy di CBM International e di CBM Italia:

- 1.** Lo sfruttamento ed i rapporti sessuali con bambini sono illegali, devastanti per il bambino e dannosi per il lavoro e la reputazione di CBM Italia;
- 2.** Lo sfruttamento sessuale² e l'abuso sessuale³ da parte di qualsiasi dipendente CBM Italia o visitatore di CBM Italia costituiscono gravi atti di cattiva condotta e sono pertanto motivo di cessazione dell'impiego e di azioni legali;
- 3.** L'attività sessuale fra qualsiasi dipendente CBM Italia 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 da parte di qualsiasi dipendente o visitatore di CBM Italia in merito all'età del minore non rappresenta una difesa di fronte a provvedimenti disciplinari, cessazione dell'impiego e azioni legali;
- 4.** 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;
- 5.** Rapporti sessuali fra qualsiasi dipendente o visitatore CBM Italia 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 CBM Italia e CBM International per uno sviluppo inclusivo;
- 6.** Laddove un dipendente o un visitatore di CBM Italia nutra preoccupazioni o dubbi in merito ad abusi o atti di sfruttamento sessuale perpetrati da altri dipendenti CBM Italia e di CBM International, è fatto l'obbligo di segnalazione tramite i meccanismi di denuncia di CBM International e CBM Italia⁴.

² Lo sfruttamento sessuale è definito come qualsiasi effettivo o tentato abuso nei confronti di una persona in posizione di vulnerabilità, in una situazione di divario di potere o di fiducia per finalità sessuali, incluso, ma non limitatamente a, benefici monetari, sociali o politici derivanti dall'abuso sessuale di un'altra persona.

³ L'abuso sessuale è definito come qualsiasi interferenza reale o minacciata di natura sessuale, sia attraverso la violenza o attraverso condizioni di inegualità o di coercizione.

⁴ Si veda successiva "Denuncia e Gestione delle irregolarità".

Molestie sessuali

7. Le 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;

Frode e irregolarità finanziarie

8. Qualsiasi forma di irregolarità finanziaria, inclusa (ma non limitata a) la frode;
9. Il furto, l'appropriazione indebita, la sottrazione o il possesso illeciti di qualsiasi bene, fondo o altra proprietà appartenente a CBM Italia, a un suo dipendente o venditore;
10. Condotta negligente o inappropriata risultante nel danneggiamento di beni di proprietà di CBM Italia o di terze parti;
11. Falsificazione di documenti;

Favoritismi

12. Assunzioni che escludano altre persone qualificate e/o che non seguano le politiche e i meccanismi stabiliti da CBM Italia (per esempio favorire parenti, amici o appartenenti al proprio gruppo etnico);
13. 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);

Sostanze alcoliche e droghe

14. Trovarsi in locali di CBM Italia o sul luogo di un progetto o durante lo svolgimento di una attività di CBM Italia 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 CBM Italia in quanto organizzazione;
15. Uso e/o detenzione di sostanze illecite;

Altri comportamenti inaccettabili

16. Attività illegali o disoneste, incluso il conflitto di interesse;
17. Minacciare o adottare comportamenti violenti sul posto di lavoro;
18. Comportamenti irrispettosi come, per esempio, il ricorso a linguaggio inappropriato, molestie e danni fisici;
19. Qualsiasi assenza non giustificata;
20. L'uso non autorizzato dei mezzi di comunicazione, inclusi - ma non limitatamente a - telefoni, cellulari, fotocopiatrici e fax, internet, sistemi video, sistemi postali, carta intestata CBM Italia o altri strumenti di proprietà del datore del lavoro;
21. 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;
22. Detenzione di materiale pericoloso e non autorizzato come esplosivi, armi da fuoco o altre armi.

Rapporti personali privati fra dipendenti

Per quanto riguarda i rapporti personali privati fra dipendenti, soprattutto fra dipendenti che abbiano rapporti di lavoro diretti o indiretti, si raccomanda calorosamente ai responsabili di valutarne attentamente i potenziali effetti. In linea di massima, CBM Italia si astiene da interventi diretti nella vita privata degli individui. Tuttavia, potrebbero presentarsi circostanze tali da rendere necessario per i responsabili fornire raccomandazioni o invitare alla cautela quando vi sia un conflitto di interesse o una ricaduta negativa sulle prestazioni professionali.

In aggiunta, rapporti privati di natura intima sul posto di lavoro potrebbero essere potenzialmente nocivi per la performance lavorativa, potrebbero avere un impatto negativo sugli altri, potrebbero danneggiare relazioni professionali, potrebbero ostacolare la carriera e danneggiare la reputazione di CBM Italia come posto di lavoro armonioso. Pertanto, qualora vi sia un rapporto personale privato fra dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro subalterno o diretto, il dipendente che riveste una posizione di maggiore influenza o autorità deve rendere noto il rapporto al proprio diretto superiore per poter trovare una soluzione nel caso in cui il rapporto possa generare conflitto d'interesse.

Conflitti d'interesse fra attività all'interno di CBM Italia e altre attività esterne

CBM Italia confida nel buon senso dei dipendenti nel valutare il proprio coinvolgimento in attività esterne e, se necessario, manifestare potenziali conflitti d'interesse al proprio diretto superiore.

Cosa può rappresentare un conflitto d'interesse?

Queste domande possono essere d'aiuto nel valutare se vi siano le basi per un potenziale conflitto d'interesse:

- 1.** Il coinvolgimento avrà conseguenze negative sulla mia performance all'interno di CBM Italia?
- 2.** Coinvolge qualcosa che sia in concorrenza o in conflitto con il lavoro in CBM Italia?
- 3.** Comporta il possesso o l'uso di proprietà verso le quali è noto che CBM Italia abbia un interesse attivo o potenziale?
- 4.** Comporta prestiti o debiti presso partner, beneficiari, donatori o fornitori di CBM Italia?
- 5.** Saranno accettati doni (di valore più che solo nominale) o favori/gratifiche in misura maggiore a quello che è considerato accettabile in un rapporto professionale, o verranno ricevuti compensi o pagamenti di qualsiasi genere in relazione al lavoro per CBM Italia?
- 6.** Il nome di CBM Italia è usato in modo tale da dare peso o visibilità al sostegno di un individuo, a un partito o a una causa politica, o al loro appoggio al prodotto o al servizio di un'altra organizzazione?
- 7.** Sono usati documenti di CBM Italia (per esempio elenchi di partner, beneficiari, donatori o dipendenti) per favorire gli interessi privati di qualcuno?
- 8.** Qualcuno sta usando il proprio rapporto con attività educative, professionali, filantropiche, sociali o ricreative a danno degli interessi o della reputazione di CBM Italia?
- 9.** I fondi o i beni di CBM Italia sono usati per esercitare pressioni su un partito politico o su un rappresentante politico?

Se, dopo aver valutato il rischio di potenziali conflitti d'interesse, qualcuno volesse mettersi in affari con un fornitore di CBM Italia, o usare il nome di CBM Italia per sostenere una causa o un prodotto o usare il proprio impiego presso CBM Italia per scopi privati, dovrà riferire tali propositi al proprio diretto superiore e riceverne il consenso prima di intraprendere qualsiasi attività.

Qualsiasi azione che violi questo Codice e che non sia preventivamente notificata al proprio diretto superiore per riceverne l'approvazione, verrà giudicata estranea al rapporto lavorativo e potrebbe dare luogo a provvedimenti disciplinari e azioni legali, inclusa, ove necessaria, l'immediata cessazione del rapporto lavorativo, contro gli inadempienti.

Affiliazioni professionali esterne

Occorre rendere noto e ottenere il consenso del proprio diretto superiore nel caso in cui si occupino cariche direttive a capo o come membri del consiglio di altre organizzazioni, o qualora si riceva l'invito a rivestire tali cariche. Lo stesso vale per quanti vogliono assumere altri incarichi professionali all'esterno di CBM Italia.

È necessario un parere in merito all'esistenza o meno di un conflitto materiale in casi come:

- 1.** I membri di CBM Italia o i loro parenti abbiano interesse in aziende esterne che sono in affari con CBM Italia;
oppure
- 2.** I membri di CBM Italia siano parte di un'organizzazione che beneficia di fondi CBM Italia;
oppure
- 3.** I membri di CBM Italia si trovino coinvolti in circostanze che potrebbero presentare potenziali conflitti d'interesse.

Denuncia e gestione delle irregolarità

Tutti i dipendenti CBM Italia 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 Codice etico e di comportamento di CBM Italia.

I dirigenti CBM Italia a tutti i livelli hanno responsabilità particolari nella creazione e nel sostegno di sistemi che consentano di conservare questo ambiente.

Tutti i dipendenti CBM Italia e tutte le persone che hanno a che fare con CBM Italia (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. CBM Italia si atterrà a politiche e pratiche prestabilite per condurre le indagini sulle denunce e per valutare qualsiasi provvedimento disciplinare conseguente. Tali policies e procedure garantiscono che è possibile effettuare queste denunce in modo confidenziale e senza ritorsioni contro chi sporge denuncia.

CBM Italia (nella persona dei dirigenti o attraverso il consiglio, come più appropriato) 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 CBM Italia abbia adottato

una condotta inappropriata o abbia tenuto un comportamento che possa giustificare provvedimenti disciplinari fino a - e incluso - il licenziamento.

Esistono diversi canali a disposizione di dipendenti, stakeholders esterni e affiliati di CBM Italia per denunciare qualsiasi violazione di questo Codice. Se da un lato CBM Italia incoraggia tutti a denunciare una violazione, un sospetto di violazione o altre inadempienze nell'osservanza di questo Codice, dall'altro i dipendenti di CBM Italia ne hanno l'obbligo, se appropriato. I principali canali per fornire informazioni sono elencati di seguito:

- 1.** Tutti i dipendenti CBM Italia possono fornire informazioni in qualsiasi momento semplicemente denunciando ai superiori;
- 2.** Il Programme Development Feedback System accoglie dubbi, lamentele, suggerimenti o complimenti sulle nostre attività e sulla nostra condotta come organizzazione. Gli stakeholder esterni collegati all'attività di CBM Italia e CBM International nell'ambito dei progetti/programmi sono invitati a fornire il loro riscontro in merito alla qualità dei servizi forniti dall'organizzazione, ai suoi dipendenti, volontari o chiunque direttamente coinvolto nella implementazione dei programmi (si trova all'indirizzo internet www.cbm.org nella sezione "Accountability").
- 3.** Il Sistema di Delazione mira a prevenire, individuare e prendere provvedimenti nei casi di:
 - a.** Corruzione e concussione;
 - b.** Frode, appropriazione indebita e furto;
 - c.** Tutela;
 - d.** Abusi e molestie sessuali;
 - e.** Nepotismo;
 - f.** Altre violazioni degli obblighi di legge;
 - g.** Altre violazioni sostanziali del regolamento interno;
 - h.** Violazione del regolamento della protezione dei dati.

Una sezione protetta all'interno del sito cbm.org consente a chiunque di denunciare anonimamente irregolarità o rischi riempiendo un modulo di denuncia. Il software utilizzato permette un dialogo continuo e anonimo fra il delatore e CBM International, oltre alla gestione del caso secondo norme prestabilite (si trova all'indirizzo internet www.cbm.org nella sezione "Responsabilità e Denunce")

- 4.** Poiché CBM International e CBM Italia hanno politiche specifiche in merito alla Safeguarding, qualsiasi canale di contatto utilizzato è strutturato in modo tale da denunciare immediatamente qualsiasi violazione a danno di bambini o adulti vulnerabili. Le denunce di questo tipo devono essere inviate alla Safeguarding Focal Person di CBM Italia Fabio Beretta (fabio.beretta@cbmitalia.org) ed essere effettuate come da procedura spiegata nel Safeguarding Vademecum.
- 5.** In caso di violazione di Safeguarding fuori dall'Italia, utilizzare il meccanismo di denuncia di CBM International, riportando immediatamente il caso alla Safeguarding Focal Person di CBM nel Paese (procurarsi indirizzo/contatto precedentemente).

Se nel Paese non fosse presente una Safeguarding Focal Person, contattare la persona di riferimento al livello successivo (Regional Hub Safeguarding Focal person); in caso non fosse presente nessuno dei contatti, inviare la comunicazione a childsafes@cbm.org.

Per garantire denunce senza paura di ritorsioni, si assicurano discrezione e professionalità assolute. La gestione delle violazioni è descritta nelle linee guida di ciascun sistema di feedback.

Confidenzialità

Rivelazioni fatte secondo questa direttiva saranno considerate confidenziali e saranno comunicate solo a chi di dovere.

Conclusione

Nessun insieme di regole specifiche può anticipare o cogliere ogni possibile circostanza in cui si possa verificare un problema di condotta. Piuttosto, occorre essere guidati dal principio generale secondo cui tutti si impegnano a osservare un comportamento positivo, giusto e onesto e a usare la propria capacità di giudizio e il buon senso in caso di problemi pratici.

La capacità di CBM Italia di mantenere i propri impegni e di salvaguardare la propria reputazione dipende dal fatto che ciascuno si assuma la responsabilità individuale di promuovere e osservare le politiche e le direttive esposte in questo Codice etico e di comportamento.