

Cooperazione Internazionale Sud Sud

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

INDICE

Introduzione.....	3
Principi e definizioni.....	4
Mission e valori dell'organizzazione.....	6
Destinatari del Codice di condotta.....	7
Importanza del Codice Etico e di Condotta per l'organizzazione.....	7
Principi generali del Codice di condotta.....	8
Rispetto delle regole del Codice di Condotta.....	18
Obblighi del CISS nei confronti del personale dipendente.....	19
Obblighi del personale dipendente nei confronti del CISS.....	21

Introduzione

Il Codice Etico e di Condotta è un documento di riferimento contenente i principi ed i valori adottati dal CISS che non possono essere violati da nessun soggetto che stabilisce una relazione con l'organizzazione. Il regolamento si applica nei confronti del personale dipendente del CISS, del personale esterno, dei fornitori, dei partner operativi e di altri soggetti che sottoscrivono accordi e contratti. La condotta di altri soggetti quali consulenti professionisti e ricercatori, partecipanti a visite di studio e attività sul campo nell'ambito dei programmi dell'organizzazione (inclusi i media) deve altresì essere in linea con quanto previsto da codesto codice di condotta.

Il Codice Etico e di Condotta del CISS include una serie di principi e regole volte a garantire che il lavoro portato avanti dall'organizzazione sia coerente con i seguenti valori: integrità, trasparenza ed obiettività. Il Codice Etico e di Condotta del CISS intende inoltre contrastare la corruzione in tutte le sue forme, accrescendo il senso di responsabilità dello staff dell'organizzazione, incoraggiando comportamenti volti all'autodisciplina ed all'auto-controllo interno. Il regolamento stabilisce le linee guida che il personale potrà seguire durante il proprio lavoro quotidiano e facilita l'integrità dei processi decisionali. Il Codice, inoltre, chiarisce i principi ed i valori che tutte/i le/i lavoratori/lavoratrici del CISS dovranno applicare nell'ambito delle proprie mansioni lavorative. In caso di violazione di suddetti principi e regole, il personale considerato responsabile di tale violazione sarà soggetto ad azioni disciplinari che potrebbero portare al suo licenziamento.

Il Codice Etico e di Condotta è stato formulato in modo tale da garantire il miglioramento della performance dell'operato dello staff e per rafforzare la fiducia da parte della comunità locale ed internazionale, dei partner e dei beneficiari.

Il Codice Etico e di Condotta è entrato in vigore nell'anno 2021 ed è soggetto a revisione annuale.

Il Codice Etico e di Condotta è fondato sui valori della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, sui valori citati dallo statuto e dalla mission del CISS; costituiscono parte integrante del presente regolamento i principi stabiliti dal documento di "Policy per la prevenzione dello sfruttamento sessuale, degli abusi e delle molestie sessuali" e dal documento di "Policy di protezione e tutela dell'infanzia" adottati dal CISS.

Principi e definizioni

Codice Etico e di Condotta

Una serie di principi e linee guida che indirizzano i soggetti interessati a rispettare quanto previsto dal regolamento al fine di rafforzare i valori di trasparenza ed integrità ed al fine di creare un sistema di accountability interno all'organizzazione.

Trasparenza:

E' la chiarezza con la quale si rapporta lo staff all'organizzazione, così come qualsiasi soggetto entri in contatto con la stessa. La trasparenza riguarda inoltre le procedure, le finalità e gli scopi dichiarati dall'organizzazione.

Integrità:

E' il sistema di valori ispirato ai principi di veridicità, onestà e sincerità. Nonostante vi sia una sovrapposizione tra i concetti di trasparenza ed integrità, l'integrità attiene soprattutto ai valori morali mentre la trasparenza al rispetto di procedure e regole.

Accountability:

Tale termine si riferisce all'uso responsabile del potere da parte degli attori della cooperazione e dell'aiuto umanitario; il concetto può essere associato all'effettiva esecuzione di programmi ed è basato sul riconoscimento della dignità delle persone che sono coinvolte in suddetti programmi; tali soggetti dovrebbero essere messi in condizione di essere indipendenti.

Frode:

Ciascun atto intenzionale o omissione volta ad ingannare il prossimo e dalla quale deriva una perdita per qualcuno e un guadagno per qualcun altro.

Corruzione:

Abuso di potere e/o appropriazione indebita di fondi pubblici al fine di ottenere vantaggi a titolo personale o per i propri familiari.

Concussione:

Ricevere denaro o qualsiasi altro beneficio per compiere un'azione o astenersi dal compierla in violazione dei principi, delle procedure e dei valori etici.

Nepotismo:

Svolgere azioni in modo indebito nell'interesse di un individuo o di un gruppo al quale si è affiliati, come ad esempio un partito, una famiglia o un gruppo.

Favoritismo:

Favorire un soggetto rispetto ad un altro in modo indebito, al fine di accrescere i propri interessi personali.

Intercessione:

Utilizzo delle proprie conoscenze personali al fine di garantire l'interesse di un individuo o di un determinato gruppo violando il rispetto delle regole di lavoro e l'efficienza richiesta, ad esempio ricade in questa fattispecie il reclutamento di una persona priva delle competenze e dei meriti necessari con la quale si condividono legami familiari o una comune affiliazione ad un partito.

Conflitto d'interesse:

Il prevalere di considerazioni ed interessi personali nei processi decisionali da parte degli organi dell'organizzazione responsabili.

Mission e valori dell'organizzazione

Cooperazione Internazionale Sud Sud - CISS è un'organizzazione no-profit italiana fondata a Palermo (Sicilia) nel 1985 e riconosciuta nel 1990 dal Ministero degli Affari Esteri Italiano come organizzazione non governativa qualificata per promuovere la cooperazione e la realizzazione di progetti nei paesi in via di sviluppo.

Il CISS è un'organizzazione non governativa di solidarietà e cooperazione internazionale il cui obiettivo principale è operare per migliorare le condizioni delle popolazioni più vulnerabili.

L'associazione non ha scopo di lucro e persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale nell'ambito della promozione e realizzazione concreta dei diritti umani fondamentali come individuati ed elencati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite del 1948 e successive modifiche, mediante lo svolgimento prevalentemente in favore di terzi di diverse attività di interesse generale.

La mission del CISS prevede, tra le altre, le seguenti finalità:

- Affermare, sostenere e diffondere i valori e la cultura della solidarietà, la difesa e la promozione dei diritti fondamentali della persona e dei popoli contrastando le politiche che accrescono il divario Nord-Sud nel mondo.

- Favorire la relazione e lo scambio tra soggetti del Nord e dei Sud del mondo, per "agire lo sviluppo", nella piena consapevolezza ed autodeterminazione dei popoli in quanto attori dei

processi messi in atto, nel rispetto dei diversi contesti socio-culturali.

- Favorire la pace come progressiva costruzione di una società giusta, in cui siano tutti titolari di diritti, attraverso il riconoscimento e la gestione dei conflitti e una cultura del dialogo, nel rispetto delle differenze.

- Contribuire all'elaborazione di strategie e politiche di cooperazione nazionali ed europee, sostenendo il punto di vista "sud – sud" nel rapporto con le istituzioni nazionali, europee ed

internazionali, e con tutte le espressioni della società civile.

- Scrivere a più mani, partendo dalle esperienze dei singoli soggetti, come entità uniche ed irripetibili e non come "masse indefinite" o indistinte "moltitudini", una nuova politica dei diritti.

Destinatari del Codice di condotta

- Le disposizioni del presente Codice si applicano al personale dipendente a tempo indeterminato così come allo staff a tempo determinato ed ai consulenti del CISS.
- Ogni nuovo dipendente dovrà sottoscrivere un documento impegnandosi a rispettare il Codice Etico e di Condotta; una copia del documento sottoscritto sarà salvata nella cartella di lavoro assegnata al dipendente.
- Il Codice Etico e di Condotta gestisce i rapporti professionali che intercorrono tra il personale dipendente interno ed esterno del CISS. Rappresenta inoltre l'insieme di regole di condotta e dei valori etici validi per tutto il personale dipendente, a prescindere dal livello e dal ruolo ricoperto.
- Tutte le persone con cui l'organizzazione entra in contatto, ovvero i fornitori, i consulenti ed i professionisti del campo della ricerca, i soggetti in visita presso le sedi e/o i progetti sul campo dell'organizzazione, i media, ecc.

Importanza del Codice Etico e di Condotta per l'organizzazione

1. Il Codice Etico e di Condotta è considerato una linea guida interna per il personale dipendente del CISS ed una dichiarazione di principi e di obblighi ai quali l'organizzazione intende aderire nei confronti dell'esterno.
2. Il Codice Etico e di Condotta chiarisce la mission e gli obiettivi del CISS oltre ai principi ed alle su cui si basano gli obiettivi del CISS.
3. I principi e gli articoli del Codice di Condotta sono considerati uno strumento importante e attivo nella valutazione delle prestazioni del personale dipendente CISS.
4. Il Codice Etico e di Condotta è considerato una linea guida per il personale del CISS che consentirà loro di superare problemi o dilemmi etici e li aiuterà a distinguere gli atteggiamenti e le azioni che sono conformi ai principi e ai valori del CISS.
5. Il Codice Etico e di Condotta stabilisce un ambiente di lavoro sano basato sulla fiducia, sul rispetto e sulla professionalità.
6. Il Codice Etico promuove il principio del controllo interno e dell'impegno personale tra il personale dipendente.

7. Il Codice di Condotta rafforza la fiducia e l'apprezzamento dei cittadini e dei beneficiari nei confronti del lavoro del CISS. Pertanto, i civili cercano di conoscere meglio i servizi forniti dal CISS per ottenere il massimo beneficio e questo è ciò che il CISS ha sempre cercato.

Principi generali del Codice di condotta

Principio (1): Legalità

Il CISS si impegna a rispettare tutte le leggi italiane al fine di garantire lo stato di diritto in tutti gli aspetti della vita dell'organizzazione,

1. Il decreto legislativo n. 215 del 2003, in attuazione della direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
2. L'art. 13 della Legge n. 300 del 9.12.1977, che ha aggiunto all'elenco delle discriminazioni quelle relative alla razza, alla lingua e al sesso.
3. L'art. 4 del Decreto Legislativo n. 216 del 2003, che ha introdotto ulteriori fattori di discriminazione da inserire nell'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero: quelli relativi alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.
4. Il codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198 del 2006).
5. Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
6. La Convenzione europea dei diritti dell'uomo
6. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
7. Il Codice civile
8. Il Codice penale

Il CISS si impegna inoltre a rispettare i principi, le convenzioni ed i trattati internazionali sui diritti umani, ed in particolare quanto segue:

- Dichiarazione universale dei diritti umani.

- Patto internazionale sui diritti civili e politici.
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Convenzione relativa allo status dei rifugiati
- Convenzione sui diritti del fanciullo
- Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo

Principio (2): Partecipazione e obiettività

Il CISS si impegna ad applicare il principio di partecipazione per facilitare la compartecipazione delle comunità e la condivisione di esperienze e informazioni al fine di sostenere il rafforzamento della capacità istituzionale delle comunità e delle organizzazioni locali. Il principio di partecipazione inoltre intende favorire la comunicazione tra lo staff del CISS ed i gruppi beneficiari, al fine di migliorare la qualità dei servizi forniti alle comunità e la costruzione di legami di fiducia e trasparenza. Il CISS si impegna anche a garantire l'imparzialità e l'obiettività nell'erogazione dei servizi rivolti al pubblico, prescindendo da ogni tipologia di affiliazione - politica, religiosa, etnica – e da ogni appartenenza. Tutti coloro che beneficeranno dei servizi offerti dal CISS dovranno essere trattati in modo uguale, equo e imparziale. Inoltre, le posizioni o gli incarichi ufficiali o le mansioni assegnate non dovranno essere utilizzate per influenzare i comportamenti e le scelte dei gruppi beneficiari, ad esempio per trarre profitto da posizioni di potere, o per influenzare i comportamenti del personale del CISS a vari livelli amministrativi, ad esempio per favoritismi.

Principio (3): Trasparenza

Il rapporto del CISS con il proprio personale dipendente, i beneficiari, i donatori ed i partner si basa su un rapporto di apertura e sulla trasparenza in relazione alle attività svolte, alle procedure ed alle politiche adottate. Il CISS garantisce agli enti donatori ed ai gruppi beneficiari l'accesso trasparente alle informazioni relative alle attività svolte, gli aspetti finanziari, alle procedure di lavoro adottate e ad ogni altra materia di potenziale interesse. L'accesso a tali informazioni è garantito attraverso l'elaborazione e diffusione di materiali grafici, audio, in forma stampata e digitale.

Il CISS pubblica informazioni inoltre su:

- I principi, la visione e gli obiettivi dell'organizzazione;
- Lo statuto del CISS, che comprende il nome, l'indirizzo, l'Assemblea generale e il Consiglio di amministrazione del CISS.
- Le attività in corso ed in programma su cui il CISS lavora e prevede di lavorare in futuro.

Principio (4): Accountability

Il principio di “accountability” è molto importante per il lavoro del CISS, in quanto l'amministrazione è impegnata a sviluppare meccanismi specifici per applicare tale principio nei diversi settori ed ambiti di lavoro, e non limitatamente all'ambito finanziario.

Inoltre, il CISS ha adottato un sistema di gestione dei reclami e delle segnalazioni definito per iscritto, che può essere esperito sia dalle comunità locali che dal personale; il sistema prevede una serie di moduli per la segnalazione e l'accettazione dei reclami, le procedure di risposta ed i termini di riferimento per la gestione dei processi decisionali inerenti il trattamento dei reclami e delle segnalazioni e l'adozione di misure correttive da parte degli organi competenti. E' inoltre parte integrante del sistema di gestione dei reclami e delle segnalazioni l'informativa che illustra ai beneficiari le procedure per presentare i suddetti reclami e le suddette segnalazioni.

Il rispetto del principio di “accountability” da parte del CISS prevede che l'organizzazione possa esplicitare ogni comportamento e performance da parte degli organi di amministrazione e dello staff e fornire informazioni trasparenti in materia su qualsiasi attività svolta dal CISS. Il CISS si impegna ad essere aperto e trasparente nelle procedure di rendicontazione verso i donatori, i gruppi beneficiari e le terze parti, agendo in modo conforme alla legge e fermo restando il rispetto del principio di autonomia statutaria degli enti del terzo settore. Una delle modalità attraverso le quali il CISS garantisce il rispetto del principio di “accountability” consiste nel ricorso a procedure professionali e certificate di auditoria contabile per il controllo dei fondi assegnati all'organizzazione. Un altro esempio dell'applicazione del principio di “accountability” può essere individuato nell'adozione dei principi e valori etici contenuti nel manuale dal titolo “Responsabilità nei confronti delle popolazioni colpite (AAP)”; tale manuale rientra tra i documenti sottoscritti dal personale al momento della sottoscrizione del contratto.

Principio (5): Buon Governo

Il buon governo è generalmente inteso come l'insieme di regole e meccanismi decisionali volti a ottenere una performance di qualità per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Il buon governo mira ad accrescere l'efficienza dell'organizzazione in tutte le fasi di lavoro ed a sviluppare importanti sistemi che garantiscano e riducano la corruzione e il conflitto di interessi. In particolare, il CISS si impegna a rispettare i seguenti principi di buon governo:

- Il CISS dovrà mantenere la propria totale autonomia decisionale, evitando ogni forma di faziosità ed intolleranza;
- Il CISS dovrà dotarsi di procedure rigorose per prevenire qualsiasi forma di corruzione in ambito amministrativo e finanziario o conflitto di interessi;

- Il CISS dovrà sviluppare un piano che possa garantire l'uso efficiente delle risorse umane e materiali dell'organizzazione;
- Il CISS dovrà sviluppare manuali di buone pratiche che includano procedure amministrative, finanziarie e operative;
- Il CISS dovrà promuovere il concetto di governance partecipativa e creare un senso di appartenenza tra il personale dipendente e i beneficiari;
- Il personale dipendente dovrà essere coinvolto nel processo di pianificazione strategica del CISS;
- Il CISS dovrà garantire che i programmi che l'organizzazione porta avanti rispondano primariamente alle esigenze delle comunità beneficiarie e non ai dettami degli enti donatori o ad altre linee direttive;
- Il CISS dovrà sviluppare e rafforzare le competenze relazionali, amministrative e gestionali dello staff del CISS e sistemi informativi adeguati per garantire la corretta esecuzione di un numero ampio di progetti e servizi;
- Il CISS dovrà individuare personale dedicato alla comunicazione all'interno dello staff dell'organizzazione;
- Il CISS dovrà stabilire criteri chiari ed equi per la valutazione delle prestazioni professionali;
- Il CISS dovrà incoraggiare l'adozione di meccanismi partecipativi e democratici e che possano lasciare spazio alla libera iniziativa;
- Le politiche e le procedure adottate all'interno e all'esterno del CISS dovranno essere definite per iscritto ed essere conformi ai dettami di legge;
- Il CISS dovrà impegnarsi nella promozione dei principali adempimenti fiscali e dovrà rispettare gli obblighi fiscali e contrattuali.

Principio (6): Integrità

L'integrità è uno di quei principi e dei valori cardini che ciascuna organizzazione dovrebbe possedere e rispettare. Nel rispetto del principio d'integrità, il CISS si impegna ad agire secondo i seguenti standard:

1. Aderire a un sistema chiaro di bandi, gare ed appalti;
2. Rispettare norme, leggi e procedure relativamente agli stipendi, alle diarie, alle spese extra e bonus; si impegna altresì a non accettare o ad emettere pagamenti nei confronti del personale del CISS che non ne abbia diritto;
3. Accettare la fornitura di servizi lì dove è presente la documentazione adeguata nel rispetto di piani di azione dettagliati e trasparenti e con specifiche tempistiche;
4. Erogare servizi di qualità rispondendo in modo rapido ai bisogni di chiunque ne faccia richiesta tra le comunità locali, in base alle capacità disponibili;
5. Sfruttare la propria posizione esclusivamente per finalità di interesse pubblico e non per interessi personali;

6. Non utilizzare le strutture e i beni del CISS o in qualsiasi altra circostanza per scopi personali;
7. Astenersi da qualsiasi atto di corruzione o contraffazione.
8. Qualsiasi eccedenza finanziaria, anche se di modesta entità, dovrà essere utilizzata per perseguire le finalità statutarie dell'organizzazione e non dovrà essere destinata all'interesse di un gruppo particolare o di singoli individui;
9. I membri del Consiglio di Amministrazione del CISS dovranno operare a titolo volontario e senza alcuna remunerazione per l'attività svolta al suo interno.

Principio (7): Procedure di impiego e personale dipendente

Il CISS si impegna a seguire procedure di selezione ed assunzione del personale corrette e professionali che portino l'organizzazione a scegliere la persona giusta per incarichi appropriati seguendo il principio delle pari opportunità e senza che si dia alito a qualsiasi forma di clientelismo, nepotismo, o conflitto di interessi. A tal fine si prevede l'adozione delle seguenti procedure:

1. Pubblicazione delle offerte di lavoro attraverso canali di comunicazione accessibili alle comunità locali, ad eccezione di alcune posizioni strategiche per lo sviluppo dell'organizzazione per le quali potrebbe essere necessario ricorrere a personale non locale altamente qualificato e/o specializzato;
2. Garantire la possibilità per il personale interno all'organizzazione di candidarsi ad altre posizioni vacanti, attraverso la diffusione di annunci di mobilità interna allo staff per eventuali posizioni rese vacanti;
3. La diffusione di una descrizione completa e dettagliata dell'offerta di lavoro;
4. L'istituzione di una commissione responsabile della selezione delle candidature;
5. La presenza di una commissione responsabile della gestione dei colloqui per determinare se il candidato debba o meno partecipare alle procedure di selezione;
6. Garantire che il nuovo dipendente possa collocarsi all'interno dell'organizzazione nel rispetto delle proprie qualifiche e competenze;
7. Ogni componente coinvolto nelle procedure di selezione dovrà ritirarsi dal proprio incarico nel caso in cui uno dei candidati risulterà essere suo parente (di primo o secondo grado), amico, conoscente o partner;
8. Dovranno essere chiarite in modo scritto e ben definito le procedure ed istruzioni inerenti i diritti del personale dipendente, come la possibilità di avanzamento di carriera e la politica salariale dell'organizzazione;

9. Si dovrà preservare la riservatezza delle procedure di assunzione, come l'esito ed i contenuti dei colloqui, i risultati dei test selettivi e qualsiasi altra informazione raccolta durante la procedura di selezione;

10. Una volta conclusosi il processo di selezione e assunzione, il nuovo dipendente sarà informato adeguatamente sulle condizioni di lavoro, le norme e i regolamenti interni dell'organizzazione.

Principio (8): Misure di anti-corruzione

Conflitto di interessi: si verifica quando una o più persone sfruttano la propria posizione o autorità posseduta all'interno del CISS a vantaggio proprio, dei propri familiari, amici o dei propri affini. Per prevenire tali situazioni, l'organizzazione adotta misure rigorose.

Al personale dipendente ed a coloro che agiscono per conto dell'organizzazione è severamente proibito di chiedere o ricevere tangenti o pagamenti non autorizzati. Pertanto, non è consentito promettere, richiedere, accettare di ricevere o ricevere tangenti:

- nel corso del rapporto di lavoro;
- durante la realizzazione delle attività, di riunioni, ecc.;
- quando si rappresenta l'organizzazione in qualsiasi altra occasione;

La mancata osservanza di tali disposizioni potrà comportare azioni disciplinari gravi, incluso il licenziamento.

Estorsione: l'estorsione è l'ottenimento di un ingiusto profitto mediante la violenza o la minaccia. Inoltre, l'estorsione può avvenire sia attraverso l'uso della minaccia fisica che la diffusione di informazioni confidenziali.

Il CISS si oppone a qualsiasi forma di estorsione. Il CISS si norma al suo interno, sulla base dei valori etici, per prevenire ogni forma di estorsione e corruzione, oltre a rispettare le leggi in materia.

Frode e appropriazione indebita: il CISS rifiuta categoricamente qualsiasi pratica o comportamento che implichi l'uso di inganni e trucchi, diretti o indiretti, volti ad ottenere un certo vantaggio o interesse. La frode non deve necessariamente essere finalizzata a un guadagno economico o materiale, ma può consistere anche nella falsificazione della verità, al fine di ottenere un determinato vantaggio o negare un particolare diritto. Vi rientrano, tra gli atti di frode ed appropriazione indebita, a titolo di esempio: l'appropriazione fraudolenta di risorse finanziarie o patrimonio del CISS, la falsificazione di documenti e certificati ai fini dell'assunzione e così via, la falsificazione di firme o timbri, o la fornitura di informazioni false e fuorvianti. Al fine di garantire che tali comportamenti inaccettabili, se attuati, non si ripropongano, il dipendente dovrà essere rimosso dall'incarico. Al fine di garantire adeguato controllo e supervisione interna – come sancito dal Manuale di Gestione Amministrativa del CISS – saranno adottate procedure specifiche per

l'archiviazione della documentazione contabile, per il monitoraggio delle spese e per la gestione dei beni.

Abuso di autorità: Il CISS considera l'abuso di autorità ogni atto che si discosta dalle normali procedure volto ad influenzare qualsiasi persona o organizzazione al fine di soddisfare un interesse personale; tali atti sono considerati atti di corruzione amministrativa o finanziaria e violazione del contratto di lavoro. Il CISS rifiuta inoltre ogni forma di uso per fini personali di beni, servizi o risorse del CISS in assenza di autorizzazione e controllo. Questo vale per tutto il personale dipendente del CISS, dai livelli di inquadramento più bassi a quelli più alti.

Segnalazione di sospetti conflitti di interesse, corruzione e frode:

In caso di qualsiasi dubbio dovrà essere effettuata, nel più breve tempo possibile, una segnalazione al Dipartimento delle Risorse Umane del CISS.

I casi che dovranno essere oggetto di segnalazione sono i seguenti:

- Casi sospetti o tentativi effettivi di corruzione e/o frode, o qualsiasi altro tipo di infrazione amministrativa e/o finanziaria;
- In caso si tema che altri dipendenti o persone associate al CISS possano essere corrotti, o siano coinvolti in attività fraudolente o abbiano interessi in conflitto con l'organizzazione;
- In caso si tema che altri dipendenti o persone associate al CISS possano corrompere soggetti terzi, come ad esempio funzionari governativi;
- In caso un dipendente sia coinvolto da un conflitto di interessi;

Chiunque segnali casi di avvenuta o sospetta corruzione, frodi o conflitti di interesse in buona fede sarà sostenuto dall'organizzazione. Saranno presi sul serio i timori maturati da chi segnala e si tutelerà la persona che ha effettuato la segnalazione affinché non subisca trattamenti discriminatori. La scelta di coprire un illecito costituisce di per sé infrazione disciplinare. Non potrà essere richiesto di tacere dinanzi ad un timore di caso di corruzione e frode neanche da parte di un membro autorevole dell'organizzazione, come ad esempio un dirigente.

Meccanismo di gestione e segnalazione di casi o reclami di corruzione:

Il CISS sottolinea di svolgere le proprie attività con trasparenza e integrità; nel rispetto di tali principi, il CISS si impegna ad elaborare, su base annuale, una relazione sulle attività svolte, ed una relazione finanziaria certificata; inoltre si impegna a definire in modo chiaro le procedure amministrative ed organizzative valide a tutti i livelli

Tutto il personale dipendente del CISS, dal livello di inquadramento più basso al livello più alto, è impegnato a rispettare la politica anticorruzione approvata dal Consiglio di

Amministrazione. Pertanto, in caso di violazione di tale politica o di segnalazione di un caso di corruzione in qualsiasi forma, verranno applicate le azioni correttive previste dal CISS, che possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di segnalazione o reclamo di qualsiasi forma di corruzione, verranno fornite le procedure per la presentazione di un reclamo.

Principio (9): Prevenzione dello Sfruttamento e delle Molestie Sessuali

Il CISS ritiene che lo sfruttamento sessuale e le molestie sessuali costituiscano atti di colpa grave e motivo di azione disciplinare, compreso il licenziamento. A seconda della violazione, questi casi possono anche essere deferiti alle autorità nazionali per intraprendere un'azione penale.

Lo sfruttamento e le molestie sessuali sono contrarie alla mission ed al Codice etico e di Condotta del CISS e rappresenta un tradimento dei valori fondanti dell'organizzazione.

Lo sfruttamento sessuale o trattamenti simili da parte di qualsiasi dipendente del CISS dovranno essere impediti a tutela dei beneficiari/la popolazione colpita e/o i destinatari dell'assistenza. Lo sfruttamento e le molestie sessuali sono una forma di violenza di genere, poiché le vittime di tali trattamento subiscono spesso abusi a causa del loro status vulnerabile di donne, ragazze, ragazzi o anche uomini, soprattutto in contesti di crisi. Lo sfruttamento sessuale o trattamenti rappresenta una grave violazione del principio umanitario e uno sfruttamento del bisogno di assistenza delle persone, poiché ciò mina la credibilità e l'integrità del lavoro e dei servizi forniti dal CISS alle comunità.

È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento.

Non dovrebbe essere tollerata alcuna forma di sfruttamento o abuso sessuale, fisico, verbale, visivo o scritto, o tramite e-mail o social media.

Ogni dipendente della CISS è obbligato a mantenere i confini adeguati tra la vita professionale e la vita personale ed emotiva.

Il Personale del CISS dovrà segnalare le preoccupazioni relative allo sfruttamento ed abuso sessuale da parte dei colleghi di lavoro.

Il personale del CISS, in particolare il personale dirigente, è tenuto a creare e mantenere un ambiente che impedisca e prevenga ogni forma di sfruttamento ed abuso sessuale.

A tal proposito si rimanda al documento "**POLICY PER LA PREVENZIONE DELLO SFRUTTAMENTO SESSUALE, DEGLI ABUSI E DELLE MOLESTIE SESSUALI**" adottato dal CISS, parte integrante del presente codice.

Principio (10): Child Protection Policy:

Il CISS assume i seguenti impegni:

- 1) Si impegna a garantire che tutto il personale del CISS e il personale delle organizzazioni partner, compresi tirocinanti e volontari, siano consapevoli delle questioni relative all'abuso e allo sfruttamento sessuale delle bambine e dei bambini e dei rischi connessi.
- 2) Si impegna a garantire che il personale del CISS e il personale delle organizzazioni partner compresi tirocinanti e volontari riducano al minimo i rischi al fine di prevenire danni per le/i minori. Nelle nostre attività e in ogni attività sostenuta dal CISS deve essere creato un ambiente sicuro dove i diritti delle bambine e dei bambini siano sempre protetti e prevenuti possibili abusi.
- 3) Si impegna a garantire che il personale del CISS e il personale delle organizzazioni partner inclusi tirocinanti e volontari abbiano chiaro quando si presenta la necessità di segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere.
- 4) Si impegna a garantire un intervento efficace in risposta a qualsiasi accusa di abuso, sostenendo, preservando e proteggendo la bambina o il bambino coinvolta/o.

Questa Policy include requisiti obbligatori che si applicano a tutti gli aspetti e le aree di intervento del CISS: raccolta fondi, advocacy, campagne, attività di comunicazione, progetti di sviluppo e di emergenza.

A tal proposito si rimanda al documento **"POLICY DI PROTEZIONE E TUTELA DELL'INFANZIA"** adottato dal CISS che costituisce parte integrante del presente codice.

Principio (11): Politica sull'AIDS/HIV

Per promuovere un ambiente di lavoro non discriminatorio basato sul principio di uguaglianza, il CISS adotta misure appropriate per garantire che il personale dipendente, i beneficiari, i fornitori, i consulenti, ecc. con HIV e AIDS non siano ingiustamente discriminati e siano protetti dalla vittimizzazione attraverso misure positive quali:

- Prevenzione della discriminazione ingiusta e della stigmatizzazione delle persone affette da HIV o AIDS attraverso lo sviluppo di politiche e programmi per l'HIV/AIDS sul posto di lavoro;
- sensibilizzazione, educazione e formazione sui diritti di tutte le persone in relazione all'HIV e all'AIDS;
- meccanismi per promuovere l'accettazione e l'apertura nei confronti dell'HIV/AIDS sul posto di lavoro;
- fornire supporto a tutti i dipendenti infettati o colpiti da HIV e AIDS;

- procedure di reclamo e misure disciplinari per gestire i reclami legati all'HIV sul posto di lavoro.

Principio (12): Politica di sostenibilità e tutela dell'ambiente

I datori di lavoro, il personale, i dipendenti e i volontari del CISS si impegnano a intraprendere le seguenti azioni:

- Cercare attivamente di ridurre al minimo l'impatto dell'organizzazione sull'ambiente e sforzarsi di avere un impatto sociale e ambientale positivo;
- Tenere conto dell'impatto sull'ambiente e sui diritti umani in di tutti gli acquisti effettuati dall'organizzazione e dei processi decisionali;
- Agire per promuovere la sostenibilità ambientale nei settori di intervento, anche condividendo le conoscenze e, ove opportuno, partecipando ad azioni di settore pertinenti in materia;
- Sostenere e promuovere programmi, organizzazioni, aziende e altri soggetti che si impegnano, attraverso il proprio operato, nella generazione di un impatto sociale e ambientale positivo;
- Non intrattenere rapporti con enti coinvolte nella produzione, vendita e distribuzione di armi e munizioni;
- Non intrattenere rapporti con chi è coinvolto nello sfruttamento non sostenibile delle risorse e in attività dannose nei seguenti comparti: forestale, agricolo, minerario e dei combustibili;
- Non intrattenere rapporti con chi sfrutta l'essere umano e/o non rispetta i diritti umani fondamentali sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- Rimanere informati e rispettare le leggi, le politiche e i regolamenti applicabili in materia di lavoro e di volontariato;
- Non esprimere in modo deliberato affermazioni fuorvianti o false su eventuali azioni di tutela dell'ambiente ed in materia di impatto ambientale;
- Quando e dove possibile, cercare di consumare e/o riciclare i materiali per preservare l'ambiente.

Rispetto delle regole del Codice di Condotta

Il personale del CISS, i volontari, il personale delle organizzazioni partner e i loro rappresentanti non devono mai, in ogni circostanza, porre in atto i seguenti comportamenti (né nei confronti di colleghi, né nei confronti dei beneficiari):

- 1) colpire, aggredire fisicamente, maltrattare fisicamente o psicologicamente qualcuno;
- 2) manifestare atteggiamenti nei confronti dei bambini che influiscano negativamente sul loro sviluppo armonioso e socio-relazionale;
- 3) agire con comportamenti che siano di esempio negativo per i bambini;
- 4) intraprendere attività o rapporti sessuali con persone di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione di età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nel Paese. La presunzione di minore età non è considerata accettabile come giustificazione;
- 5) avere rapporti con minori che possano essere in qualche modo considerati forme di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- 6) agire in modi che possono essere abusivi o che possono mettere i bambini a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- 7) usare un linguaggio scurrile, dare suggerimenti o consigli inappropriati, offensivi o abusivi;
- 8) tenere un comportamento inappropriato o sessualmente provocatorio;
- 9) stabilire o mantenere contatti "continuativi" con beneficiari minorenni utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, ecc.). Si dovranno utilizzare esclusivamente strumenti e ambienti online professionali di cui l'organizzazione è a conoscenza e, ove disponibile, il servizio di rete fissa e cellulare per i contatti telefonici;
- 10) permettere che uno o più bambini con cui si lavora dormano nella propria abitazione senza la supervisione e la preventiva autorizzazione del diretto responsabile, salvo circostanze eccezionali;
- 11) dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con un bambino con cui lavorano;
- 12) fare per i bambini cose di natura personale - intima - che essi stessi possono fare da soli;
- 13) dare denaro o beni o altri benefici a un bambino al di fuori dei parametri e degli obiettivi stabiliti dalle attività del progetto o all'insaputa del proprio responsabile;
- 14) tollerare o partecipare a comportamenti illegali o abusivi, o che mettano a repentaglio la salute e la sicurezza dei bambini;
- 15) agire per svergognare, umiliare, sminuire o disprezzare qualcuno, o perpetrare qualsiasi forma di abuso psicologico;

16) discriminare, trattare in modo diverso o favorire qualcuno ed escludere altri.

Questo elenco non è esaustivo o esclusivo.

Il principio di base è che si dovranno evitare azioni o comportamenti inappropriati o potenzialmente abusivi nei confronti dei beneficiari e del personale.

È inoltre importante che il personale del CISS, i volontari, il personale delle organizzazioni partner e i loro rappresentanti, a contatto con bambini/ragazze e donne intraprendano le seguenti azioni:

1. Vigilare per identificare le situazioni che potrebbero comportare rischi per i bambini e sapere come gestirli;
2. Segnalare qualsiasi timore, sospetto o certezza su un possibile abuso o maltrattamento di un bambino, di una ragazza o di una donna, come precedentemente previsto dal presente documento;
3. Organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo da ridurre al minimo i rischi;
4. Essere sempre visibili agli altri adulti, per quanto possibile, mentre si lavora con i bambini;
5. Agire per la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai volontari, ai bambini/alle bambine e alle donne e a coloro che lavorano con loro di sollevare e discutere con facilità qualsiasi tipo di problematica e timore;
6. Assicurarsi che i membri del personale sviluppino un senso di responsabilità per le proprie azioni, in modo che le azioni e i comportamenti inappropriati che possono generare abusi nel rispetto non passino inosservati o tollerati.

Le norme del Codice Etico e di Condotta sono considerate parte integrante dello Statuto del CISS. Qualsiasi violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta espone i trasgressori alle sanzioni previste dai regolamenti e dai documenti specifici pertinenti, dopo aver adottato tutte le misure necessarie per dimostrare la violazione. Pertanto, il personale dipendente che viola anche solo uno dei principi del Codice Etico e di Condotta dovrà segnalarlo immediatamente agli organi amministrativi del CISS o a coloro che hanno l'autorità di supervisionare e correggere suddetto comportamento. Il personale dipendente che aderisce alle regole del Codice Etico e di Condotta sarà pienamente rispettato, sostenuto ed affiancato dai vertici amministrativi del CISS, da colleghi, dai beneficiari e dalla società più ampia all'interno del quale l'organizzazione opera.

Obblighi del CISS nei confronti del personale dipendente

In base ai suoi principi e valori, il CISS fornisce un ambiente di lavoro sano e conforme alla natura del lavoro richiesto. Inoltre, il CISS deve far conoscere al personale dipendente i

propri diritti e doveri ed il codice di condotta. A tal fine, il CISS acquisisce i seguenti obblighi nei confronti del proprio personale dipendente.

1. Diritti materiali e morali

Il CISS si impegna a rispettare i diritti del lavoro e contrattuali di tutto il personale dipendente in base alla posizione ed al contratto, nonché alle norme e ai regolamenti applicabili in Italia e/o nei Paesi di intervento o dove le garanzie sono maggiori. Ciò include la corresponsione di stipendi equi che garantiscano una vita dignitosa, la corresponsione del salario minimo standard, la possibilità per il personale dipendente di godere dei diversi tipi di ferie, l'assicurazione di un trattamento di fine rapporto per il personale dipendente alla cessazione del servizio e l'erogazione di privilegi materiali e morali, premi per il personale dipendente con prestazioni eccellenti, l'organizzazione di gite e visite sociali secondo le regole e i regolamenti del CISS. Inoltre, il CISS garantisce la piena libertà e il diritto di presentare ricorsi e reclami all'amministrazione del CISS o ad altre autorità giudiziarie, senza pregiudicare la carriera e i diritti del dipendente o arrecargli alcun danno. Il CISS si impegna inoltre a incoraggiare l'iniziativa e l'innovazione e a dare al personale dipendente la possibilità di proporre suggerimenti per lo sviluppo del lavoro in un clima di serenità e fiducia.

2. I diritti umani

Il CISS è il principale responsabile dell'applicazione dei principi e standard di tutela dei diritti umani nei confronti del personale dipendente, in quanto si basa sulla difesa dei diritti dei civili e sociali, quindi deve essere il primo presidio posto a difesa dei diritti del personale dipendente in questo campo. Pertanto, il CISS si impegna a garantire a tutto il personale dipendente la piena libertà di scegliere se lavorare o meno con il CISS e di approvare le condizioni e le circostanze di lavoro senza alcuna coercizione.

3. Uguaglianza

Il CISS si attiene a un sistema di riferimento fondato su criteri specifici, oggettivi e chiari in materia di assunzione. Inoltre, il CISS si impegna a rispettare il valore della diversità all'interno del proprio staff, diversificando per quanto possibile il personale in base al sesso, colore, religione, stato civile, età ed area geografica. Inoltre, il CISS si impegna ad adottare un sistema oggettivo e dettagliato che identifica i criteri validi per le promozioni, gli aumenti, i premi e le opportunità di sviluppo delle capacità e di stage senza alcuna forma di distinzione o discriminazione.

4. Il rispetto

Il CISS si impegna a rispettare e valorizzare tutto il personale dipendente, indipendentemente dal livello di inquadramento. Inoltre, il CISS impedisce qualsiasi attività che possa mancare di rispetto, insultare, diffamare, deridere, violare la privacy o il comportamento di qualsiasi dipendente.

5. La riservatezza

Il CISS garantisce la riservatezza di tutto il personale dipendente e sottolinea la loro totale libertà di comportamento e di espressione al di fuori del CISS, purché non influisca sul lavoro, sulle attività e sulla reputazione dell'organizzazione. Inoltre, il CISS assicura che la raccolta di informazioni personali sul personale dipendente avverrà solo in ambito professionale e per vie legali.

6. Esemplarità

Il CISS valorizza il principio dell'esemplarità che potrà essere messo in atto aderendo su base individuale ai valori e ai principi dell'organizzazione ed agendo in modo responsabile seguendo le procedure e le regole della stessa. Il CISS dovrà essere esso comportarsi in modo esemplare per ciò che riguarda gli standard morali e il rispetto delle pratiche in materia di sicurezza, di sanità e di tutela dell'ambiente.

7. Creare un ambiente sano di lavoro

Il CISS si impegna a creare un ambiente sano di lavoro promuovendo lo spirito di innovazione e di imprenditorialità del personale dipendente, consentendo ad esso di dare suggerimenti per migliorare i servizi forniti ai beneficiari e lo svolgimento del lavoro in un clima di fiducia. Inoltre, il CISS incoraggia il personale dipendente a discutere in modo aperto per risolvere i problemi che preoccupano il personale in ambito lavorativo, al fine di individuare le soluzioni idonee; il CISS si impegna altresì ad ascoltare loro lamentele e ad affrontare le problematiche che riguardano i lavoratori; il CISS si impegna ad applicare il principio di responsabilità e ad affrontare correttamente le inadempienze.

8. Sicurezza sul lavoro

Il CISS si impegna a rendere il personale dipendente consapevole di tutti i pericoli che il loro lavoro può comportare e a fornire tutte le attrezzature e le forniture idonee a proteggerli. Al contempo, il CISS richiede a tutto il personale dipendente di prevenire e mitigare ogni rischio e minaccia imminente per la salute o sicurezza dello staff e, qualora la minaccia si verifichi, prevede l'obbligo di informare i soggetti responsabili.

Obblighi del personale dipendente nei confronti del CISS

Fedeltà ed adesione alla mission del CISS

1. È importante che il personale dipendente creda nella mission del CISS per poter assicurare impegno e lealtà.
2. Tutto il personale dipendente, a prescindere dal livello di inquadramento, devono impegnarsi a rispettare le regole e i regolamenti emanati dal livello centrale; svolgere tutte le mansioni lavorative assegnate e mantenere integra la dignità professionale.

Adempiere ai principi lavorativi di base

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Svolgere le proprie mansioni in maniera autonoma e non incaricare nessun altro di svolgerle, a meno che non sia stato espressamente autorizzato o in caso di emergenza, secondo le procedure di lavoro in vigore.
2. Trattare con rispetto le persone con disabilità, gli anziani, le persone con malattie e le donne in stato di gravidanza in servizio e collaborare con i colleghi, se necessario, al fine di prevenire eventuali ritardi per garantire il corretto funzionamento del CISS.
3. Svolgere le proprie mansioni in modo trasparente, rapido, con riservatezza e tatto e preoccuparsi sempre del livello di gradimento dei beneficiari.
4. Fornire i servizi in modo equo a tutti i beneficiari e svolgere le proprie mansioni con la massima professionalità e imparzialità, senza causare offesa o generare profitti.
5. Essere desiderosi di accrescere le proprie competenze, essere aggiornati sugli sviluppi recenti della propria unità di lavoro e formulare suggerimenti per migliorare le prestazioni ed i metodi di lavoro adottati dall'organizzazione.

Rispetto dell'orario di lavoro

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Impegnarsi nel rispetto dell'orario di lavoro, non ritardare al lavoro ed essere presente nella propria postazione di lavoro per svolgere le proprie funzioni in modo professionale. I compiti affidati dovranno essere svolti senza ritardi, il che richiede una buona gestione del tempo e nessuna forma di spreco.
2. Non assentarsi dal lavoro o assentarsi senza il permesso ufficiale del diretto superiore e informare in caso di impossibilità a recarsi al lavoro prima dell'inizio dell'orario di ufficio in tempo utile, in conformità con i regolamenti previsti dagli organi responsabili della gestione delle risorse umane.

Assenza di conflitto di interessi

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Astenersi da qualsiasi attività che provochi un conflitto di interessi potenziale o reale;
2. Astenersi da qualsiasi attività che possa diffamare o screditare la reputazione del CISS o causare trattamenti differenziati per i beneficiari;
3. Comunicare per iscritto al proprio responsabile qualsiasi conflitto di interesse personale o pubblico o qualsiasi altro aspetto che possa generare pressioni al lavoratore rispetto agli incarichi assegnati;
4. Rispettare le norme e i regolamenti quando si lavora con altri soggetti al di fuori del normale orario di lavoro.

Regali e altre utilità

Il CISS impedisce al personale dipendente di accettare, direttamente o indirettamente regali, omaggi o servizi che possano costituire una forma di corruzione persuasiva da parte di individui o gruppi che possano influenzare direttamente o indirettamente le loro mansioni, le loro decisioni o che possano costringerli ad accettare determinate condizioni.

Rapporti con la stampa, i media e i social media

Regole per i rapporti con la stampa e i media:

1. Mantenere il segreto professionale e non condividere alcuna informazione relativa al proprio operato con la stampa, i media o qualsiasi altra parte senza l'autorizzazione dei soggetti responsabili.
2. Non sfruttare le informazioni a fini personali.

Regole di gestione dei social media.

1. Mantenere un'immagine conforme agli usi, alle tradizioni, alla morale pubblica e alla reputazione del CISS.
1. Gli account personali rappresentano solo i proprietari degli stessi.

Libertà di parola e di espressione in osservanza delle norme e dei regolamenti.

1. Trattare i social media con tatto e obiettività senza screditare il CISS. Evitare le violazioni della morale pubblica, i comportamenti scorretti, gli abusi nei confronti di persone o religioni. Non sfruttare le informazioni del CISS per obiettivi svincolati dal lavoro.
2. Il CISS ha il diritto di intraprendere procedimenti legali o disciplinari nei confronti di qualsiasi dipendente che abbia dimostrato di aver commesso violazioni attraverso i social media.

Mantenere un buon comportamento

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Comportarsi in modo conforme agli usi, alle tradizioni, alla morale pubblica e alla reputazione di cui gode l'organizzazione;
2. Mantenere un comportamento conforme agli usi, alle tradizioni e agli standard di professionalità ed astenersi dal compiere atti che possano offendere il CISS o i dipendenti.

Segnalazione delle violazioni

La segnalazione di ogni forma di violazione del Codice è un diritto garantito sia al personale dipendente che ai beneficiari del CISS. Pertanto, è importante che i dipendenti segnalino eventuali violazioni da parte dei loro direttori o colleghi secondo le procedure di reclamo previste.

Fornire testimonianza

Il personale dipendente del CISS dovrà fornire testimonianza veritiera e fedele nel caso in cui siano chiamati a testimoniare. Il CISS considera l'omissione o la falsa testimonianza una violazione del principio di accountability.

Salvaguardia dei fondi pubblici, del patrimonio e delle risorse pubbliche e private

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Agire in modo responsabile dinnanzi a tutte le proprietà e le risorse a propria disposizione e non utilizzarle per fini personali.
2. Mantenere la correttezza nei confronti dei propri colleghi all'interno dell'organizzazione.
3. Rispettare tutte le regole, i regolamenti e le procedure applicate al CISS in materia di appalti.
4. Restituire tutte le risorse e beni assegnate al termine del servizio.

Relazioni sul posto di lavoro

Rapporti con i dirigenti/coordinatori

Nei rapporti con il personale superiore, il personale dipendente del CISS dovrà

1. Rispettare le direttive, le istruzioni e le linee guida del proprio superiore al fine di svolgere gli incarichi assegnati nel rispetto delle norme e dei regolamenti in vigore;
2. Trattare il proprio diretto superiore con rispetto, senza alcuna forma di adulazione, manipolazione, mediazione o favoritismo.
3. Segnalare eventuali violazioni o difficoltà al diretto superiore.

4. Rispettare la gerarchia e non scavalcare il proprio superiore.
5. Rifiutarsi di eseguire istruzioni che possano costituire un illecito amministrativo
6. un reato punito dalla legge.
7. Non ingannare, manipolare o nascondere informazioni ai propri supervisori diretti per influenzare le decisioni degli stessi o per ostacolare le attività lavorative.
8. Collaborare con il proprio supervisore diretto in modo obiettivo.
9. In caso di cambio di supervisore, fornire al nuovo supervisore informazioni accurate e ben specificate su eventuali lavori non ancora completati per garantire la continuità del lavoro.

Rapporti con il personale

Il personale dipendente del CISS dovrà:

1. Trattare con il personale con rispetto, mantenere relazioni amichevoli e sane, senza alcuna forma di discriminazione e rispettarne la privacy;
2. Collaborare con le/i colleghe/i, condividere le loro idee e i loro punti di vista in modo professionale e obiettivo e aiutarli nei problemi che incontrano durante il loro lavoro, per quanto possibile, nell'interesse del CISS.
3. Astenersi da azioni o pratiche immorali che violino la moralità pubblica e la corretta condotta.

Rapporti con il personale subordinato

Il personale responsabile delle unità lavorative dovrà:

1. Motivare e aiutare il personale subordinato a sviluppare le proprie capacità e le proprie prestazioni sul lavoro ed agire da leader responsabili, impegnandosi a rispettare le regole del lavoro.
2. Trasferire le conoscenze e le esperienze richieste ed incoraggiare il personale subordinato a scambiare le proprie conoscenze e informazioni tra loro.
3. Supervisionare, valutare obiettivamente le prestazioni del personale subordinato e puntare a fornire loro opportunità di formazione e sviluppo in conformità alle norme vigenti.
4. Rifiutare qualsiasi pressione da parte di terzi che porti a trattare il personale subordinato in modo discriminatorio.
5. Rispettare il personale subordinato.

Rapporto con i beneficiari

Il personale dipendente del CISS che opera a contatto con i beneficiari dovrà:

1. Agevolare il più possibile le procedure che il beneficiario dovrà seguire;

2. Prestare attenzione all'opinione del beneficiario e tenerla in considerazione per individuare l'approccio migliore per offrire il servizio;
3. Essere pronti ad accogliere proteste e reclami ed individuare soluzioni in modo professionale;
4. Rispettare i tempi previsti per erogare il servizio, senza ritardi ingiustificati;
5. Puntare a conquistare la fiducia dei beneficiari agendo secondo regole di buona condotta ed in modo integro;
6. Fornire ai beneficiari ed ai cittadini le informazioni necessarie sui servizi erogati dalla propria unità organizzativa;
7. Rispettare i diritti e gli interessi del prossimo, senza eccezioni, e trattare i cittadini con rispetto, cortesia, imparzialità, obiettività e senza discriminazioni;
8. Dare priorità ai servizi rivolti ai beneficiari più vulnerabili, alle persone con bisogni special, agli anziani, alle donne.

Versione approvata dall'Assemblea Generale Ordinaria – 31 maggio 2025.

Il Presidente e Legale Rappresentante del CISS

Sergio Cipolla

