

CODICE DI CONDOTTA

**VOLONTARIATO INTERNAZIONALE
PER LO SVILUPPO**



Insieme, per un mondo possibile

Organismo Non Governativo - Onlus • Promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane
Accreditato presso ECOSOC con Special Consultative Status • Associato al DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italia) - Tel. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

Sommario

Introduzione	2
Articolo 1: Funzione del Codice di Condotta e principi ispiratori dell'attività del VIS	2
Articolo 2: Diffusione del Codice di Condotta.....	6
Articolo 3: Divieto di comportamenti contrari al Codice di Condotta	6
Articolo 4: Obblighi di diligenza, lealtà e coerenza con l'ispirazione salesiana.....	8
Articolo 5: Risorse umane e norme fondamentali sul lavoro presso il VIS.....	8
Articolo 6: Condizioni di lavoro degli addetti del VIS.....	10
Articolo 7: Rapporti con pubblici funzionari, individuazione e gestione dei contraenti, relazioni con i partner	10
Articolo 8: Relazioni con finanziatori e donatori.....	12
Articolo 9: Norme sull'uso dei beni e sull'uso della rete e dei dispositivi elettronici	12
Articolo 10: Uso e tutela delle informazioni	13
Articolo 11: Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa	14
Articolo 12: Divieto di conflitti d'interesse	14
Articolo 13: Informativa all'Organismo di Vigilanza	15
Articolo 14: Attività ispettiva dell'Organismo di Vigilanza	16
Articolo 15: Sanzioni in caso di violazione del Codice di Condotta	16
Articolo 16: Principi dell'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza	16
Articolo 17: Corrette prassi nella gestione amministrativa e della documentazione contabile	17
Articolo 18: Criteri comportamentali relativi alla gestione dei pagamenti.....	17

Introduzione

Il VIS è un'Organizzazione non Governativa (ONG) e della Società Civile (OSC) di cooperazione internazionale, nata in Italia nel 1986, promossa dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, che - come organismo laico e corresponsabile - affianca il tradizionale impegno sociale dei Salesiani in Italia e nei Paesi del Sud del mondo, ispirandosi al sistema preventivo di Don Bosco e alla prassi educativa salesiana. In coerenza con la propria identità e nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (MDGs, Agenda 2000-2015) e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs, Agenda 2015 – 2030) definiti dalle Nazioni Unite, di fronte alle situazioni di ingiustizia che negano i diritti fondamentali a gran parte dell'umanità, l'obiettivo del VIS è promuovere percorsi concreti di impegno per la solidarietà internazionale e la pace. Il VIS ha status giuridico di associazione con personalità giuridica ed è:

- ONG/OSC riconosciuta ufficialmente dal Ministero italiano degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, e pertanto iscritta, ai sensi dell'art. 26, comma 2, della legge 11/08/2014 n. 125, all'Elenco delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) presso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, con Decreto 2016/337/000285/2;
- Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale, iscritta all'Anagrafe delle ONLUS presso la DR Lazio dell'Agenzia delle Entrate ai sensi dell'art. 32, comma 7, della legge 11/08/2014 n. 125;
- ONG accreditata con *Special Consultative Status* presso l'*Economic and Social Council* delle Nazioni Unite (ECOSOC) con decisione n. 226 del 27 luglio 2009;
- ONG partner di ECHO - European Commission Humanitarian Office: FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305.
- ONG accreditata e/o partner presso/di istituzioni europee e internazionali per la realizzazione di programmi di cooperazione internazionale allo sviluppo, nonché ONG riconosciuta ufficialmente dalle Autorità locali in numerosi Paesi essa ove opera.

VIS è membro fondatore del Don Bosco Network, rete internazionale delle ONG di ispirazione salesiana, del CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali, del Comitato Italiano per la Promozione e Protezione dei Diritti Umani, e di Agire, network delle ONG italiane impegnate nell'emergenza.

Articolo 1: Funzione del Codice di Condotta e principi ispiratori dell'attività del VIS

1.1 Il presente Codice costituisce l'insieme dei valori sui quali si basa l'azione del VIS e dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione, la credibilità e l'immagine del VIS.

1.2 Alle disposizioni del presente Codice devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività compiute nel nome del VIS e/o nel suo interesse e/o, comunque, ad esso in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno. L'osservanza delle norme e delle disposizioni del presente Codice costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi contrattuali derivanti da qualsiasi attività e, in particolare, dai contratti di lavoro (lavoratori dipendenti) e da altre norme contrattuali (collaboratori o consulenti).

1.3 Le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e a quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

1.4 Il Codice di Condotta è promosso e approvato dal Comitato Esecutivo (CE). Il Codice è soggetto a revisione da parte dello stesso CE, che a tale fine prenderà in considerazione suggerimenti e osservazioni di tutti i destinatari del presente Codice, nonché qualsiasi sviluppo normativo e qualunque modifica alle più diffuse procedure nazionali ed internazionali, come anche l'esperienza acquisita nell'applicazione di tali norme.

1.5 Il presente Codice sarà reso conoscibile a tutte le parti interessate (quali soci, presìdi, partecipanti-volontari, volontari, lavoratori e collaboratori, donatori, fornitori, partner, ecc.), mediante diffusione diretta tra i principali *stakeholder* e pubblicazione e/o promozione sui canali di informazione del VIS secondo le indicazioni stabilite all'uopo dal Comitato Esecutivo.

1.6 I principi ispiratori dell'attività del VIS e di quanti fanno parte a diverso titolo della sua struttura operativa, in Italia e nei Paesi in via di sviluppo, sono definiti dallo Statuto dell'Organismo e dal Regolamento Generale e vengono altresì specificati e dettagliati nelle Mozioni dell'Assemblea dei Soci e, sul piano delle attività, nel Bilancio Sociale che viene annualmente elaborato.

In linea con il principio secondo cui *"Lo sviluppo è di tutto l'uomo, di ogni uomo"*,¹ il VIS concepisce lo sviluppo solo se è integrale e universale, se riconosce tutti gli esseri umani come depositari di diritti inalienabili, che si accompagnano alla responsabilità nell'incontro e nella relazione reciproca.

La **visione** del VIS configura, pertanto, *"un mondo dove ogni persona possa godere pienamente dei propri diritti e partecipare dignitosamente e attivamente alla vita della comunità favorendone lo sviluppo"*. L'impegno è orientato verso coloro che hanno più bisogno, i poveri, laddove la povertà è soprattutto concepita come mancanza di opportunità. E fra coloro che vivono in situazioni di difficoltà ed esclusione il VIS presta maggiore attenzione a bambini e bambine, a ragazzi e ragazze, a giovani più vulnerabili, in linea con il carisma di Don Bosco.

Questa visione ha portato l'organismo ad adottare un approccio volto all'ampliamento delle capacità individuali e sociali, nella duplice prospettiva di costruzione e/o rafforzamento delle capacità dei titolari di diritti (*rights-holders*) di rivendicare e godere dei propri diritti fondamentali (*capacities for empowerment*), e delle capacità dei titolari dei correlati doveri (*duty bearers*) di adempiere ai loro obblighi (*capacities for accountability*) secondo il principio di responsabilità. Pertanto, la **missione** del VIS è *"promuovere lo sviluppo e l'ampliamento delle capacità di ogni persona – intesa come individuo e come membro di una comunità – ponendo particolare attenzione alle bambine, ai bambini e ai giovani più svantaggiati e vulnerabili, fornendo loro opportunità educative, formative e occupazionali nonché strumenti per la promozione e la tutela dei propri diritti"*.

In sintesi, nei PVS il VIS opera con programmi di cooperazione internazionale, prevalentemente attraverso un approccio integrato, per:

- educare, istruire, curare e sostenere bambini/e, adolescenti e giovani vulnerabili e a rischio d'esclusione sociale;
- garantire la formazione professionale, l'accesso al lavoro e il reinserimento sociale dei giovani;
- promuovere i diritti umani, in particolare, dei bambini, degli adolescenti e delle donne;
- promuovere lo sviluppo delle comunità locali, sostenendo le realtà educative presenti sul territorio, la formazione di insegnanti e quadri locali, lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile;
- far sì che gli interventi implementati a seguito di un'emergenza (conflitto o calamità), messi in atto nei contesti in cui la ONG già opera o su richiesta di propri partner locali, non si esauriscano con il cessare dell'emergenza stessa (cd. *relief* e prima emergenza), ma si leghino sempre a una prospettiva di sviluppo umano e sostenibile di medio e lungo periodo;
- promuovere una visione del fenomeno della migrazione e delle problematiche da esso aperte fondata sui diritti umani: ovvero la protezione e promozione della libertà e del diritto di ogni persona di godere di una vita dignitosa in ogni parte del mondo, sia costruendo e realizzando la propria esistenza nel proprio Paese, sia sviluppando in sicurezza e con prospettive di successo un proprio progetto migratorio. Per questo motivo il VIS configura in modo contestuale e complementare da un lato il dovere solidaristico di accoglienza, promozione e inclusione dei migranti e rifugiati nelle nostre società, dall'altro, il dovere di cooperazione allo sviluppo e promozione dei diritti nei Paesi di provenienza e transito per la costruzione di opportunità di sviluppo locale;
- ampliare l'accesso alle informazioni e alla formazione tramite le nuove tecnologie;

¹ Cfr. Paolo VI, Lettera Enciclica *Populorum progressio*, 1967.

- assicurare uno sviluppo sostenibile ed ecocompatibile, in particolare valorizzando la biodiversità e promuovendo l'utilizzo di energie rinnovabili.

In Italia e in Europa il VIS ha tra i propri obiettivi prioritari:

- sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi della solidarietà e della cooperazione internazionale;
- favorire il volontariato internazionale svolto con professionalità educativa ed orientato alla persona per promuovere lo sviluppo umano e sostenibile;
- formare, con metodologie diverse e innovative, sulle tematiche e discipline connesse alla cooperazione internazionale e ai diritti umani;
- realizzare attività di *advocacy* mirate a sensibilizzare e influenzare le istituzioni che, a vari livelli, con le loro azioni e decisioni, sono in grado di incidere su quantità, qualità ed efficacia della cooperazione internazionale e della lotta alla povertà, della promozione e protezione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e della qualità dell'educazione.

1.7 Nello svolgimento delle proprie attività, il VIS opera in maniera indipendente, imparziale e nel rispetto del principio di non-discriminazione (religiosa, di razza, di genere, culturale, politica e sociale), incoraggiando al contrario il rispetto per le diversità, le differenze e il pluralismo, sia all'interno che all'esterno della propria struttura.

1.8 Il VIS si impegna a promuovere e rispettare i criteri di efficienza, trasparenza ed *accountability* riconosciuti a livello internazionale. Tale impegno si riferisce tanto all'organizzazione interna della struttura stessa del VIS, quanto al suo agire verso l'esterno e quindi alle relazioni e agli interventi che a vario titolo l'organismo pone in essere nello svolgimento delle sue attività.

Il VIS si impegna a rispettare i suddetti criteri nei confronti di tutti gli *stakeholder* coinvolti a diverso titolo nelle attività dell'organismo.

1.9 Il VIS garantisce una gestione e un'informazione trasparente, sia nei confronti dei donatori, sia nei confronti dei partner e dei principali *stakeholder*; riconosce la necessità di rendere conto delle proprie attività, tanto sul piano finanziario che su quello dell'efficacia degli interventi e riconosce il contributo del donatore come essenziale per il compimento della propria *mission* e il raggiungimento degli obiettivi progettuali.

1.10 Il VIS aderisce agli standard generalmente accettati di accuratezza ed onestà tecnica nel presentare ed interpretare in maniera indipendente dati, studi e ricerche.

1.11 Le policy di raccolta, gestione, accantonamento e impiego delle risorse finanziarie del VIS si ispirano al principio di "responsabilità morale diretta e indiretta" e sono coerenti con l'impegno del VIS volto a contribuire allo sviluppo di una economia e finanza etica. Per questo motivo, tanto nella raccolta fondi quanto nella gestione delle risorse finanziarie, il VIS adotta i seguenti criteri etici fondamentali di esclusione, che si applicano pertanto nella valutazione sia dei donatori e dei terzi coinvolti nella gestione dei fondi procacciati, sia della natura delle operazioni/impieghi compiute/i temporaneamente o in via definitiva:

- a) Violenza contro la vita umana.
- b) Coinvolgimento nello sviluppo, produzione e vendita di armi.
- c) Violazione dei diritti dei lavoratori.
- d) Complicità con ingiustizie commesse da governi.
- e) Abuso delle risorse naturali.
- f) Frode, riciclaggio, corruzione e altre attività illegali.
- g) Incitamento ad un uso eccessivo di alcool, tabacco e gioco d'azzardo.
- h) Coinvolgimento nell'industria pornografica.
- i) Promozione di ideali non cristiani.

A causa della non unanime condivisione a livello internazionale delle modalità e degli standard relativi allo screening di eticità, sono poste come soglie minime le notizie ragionevolmente accertabili con ricerca mirata (attraverso internet e i principali strumenti di comunicazione e informazione) circa i donatori pubblici e privati e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti in modo determinate nelle attività di raccolta, gestione e impiego delle risorse finanziarie. Qualora gli accertamenti compiuti non offrano ragionevoli garanzie di conformità ai criteri etici adottati e/o permangano profili di rischio per l'immagine e la credibilità della ONG, il VIS non si impegnerà comunque nelle attività e operazioni oggetto di controversa valutazione.

In linea con la propria missione e rigorosamente vincolate alle proprie finalità istituzionali, le attività di raccolta e di gestione dei fondi del VIS sono comunque compiute esclusivamente a beneficio dei destinatari delle attività istituzionali e sempre al fine di migliorare le capacità operative della ONG. Per questo motivo, il Codice di condotta accoglie i principi e criteri, già stabiliti da apposite mozioni dell'Assemblea dei Soci del 16-11-2014 e del 19-04-2015, e che sono di seguito specificati.

1.11.1 Il presente Codice definisce le norme di comportamento relative alle relazioni che VIS intrattiene con imprese o con fondazioni di loro diretta emanazione e controllo con la finalità di raccogliere fondi a favore della propria attività, laddove ciò comporti una pubblicizzazione di tale rapporto volta a promuovere l'immagine dell'impresa o la vendita di suoi prodotti specifici.

Rientrano certamente in tale ambito i contratti di sponsorizzazione, le operazioni di cause related marketing e le iniziative di joint promotion (iniziativa congiunta in cui l'impresa mette a disposizione i propri canali per attività di raccolta fondi o di sensibilizzazione). Le erogazioni liberali rientrano in tale ambito, qualora siano oggetto di pubblicizzazione da parte dell'impresa. Non rientra in tale ambito il caso di contributi spontanei da parte di dipendenti di un'impresa.

1.11.2 Non possono essere stabilite relazioni con imprese o con fondazioni di loro diretta emanazione e controllo, le cui caratteristiche e comportamenti risultino incompatibili con i riferimenti valoriali e la missione del VIS. A titolo indicativo e non esaustivo, tale incompatibilità sussiste in presenza di:

- violazione dei diritti umani;
- violazione dei diritti dei bambini e degli adolescenti;
- violazione dei diritti dei lavoratori così come individuati dalle Convenzioni ILO;
- danni all'ambiente naturale;
- mancato rispetto dei principi di legalità e trasparenza;
- comportamenti irresponsabili nel marketing e nella vendita;
- produzione e commercio di armi e materiale bellico.

Non possono in ogni caso essere stabilite relazioni che:

- condizionino l'indipendenza del VIS;
- comportino strumentalizzazione della causa sociale rispetto alle finalità commerciali.

1.11.3 L'approvazione della relazione instaurata per finalità di raccolta fondi con un'impresa, ovvero con fondazioni o altri enti di sua diretta emanazione e sotto il suo controllo, nei casi (come sopra specificato) in cui ciò comporti una pubblicizzazione di tale rapporto volta a promuovere l'immagine dell'impresa o la vendita di suoi prodotti specifici, deve essere deliberata dal Comitato Esecutivo del VIS, sulla base di una indagine conoscitiva preliminare atta ad individuare eventuali aspetti problematici rispetto ai criteri sopra stabiliti.

L'indagine deve essere effettuata con i mezzi ragionevolmente disponibili da VIS, in particolare attraverso la ricerca web e la raccolta di informazioni dalla propria rete di rapporti, fatta salva la possibilità di ricorrere a consulenze specializzate per casi di grande rilevanza. Dichiarazioni autoprodotte dall'impresa non sono in ogni caso ritenute sufficienti.

Il Comitato Esecutivo può chiedere un parere non vincolante all'Organismo di Vigilanza (OdV). La delibera del Comitato Esecutivo deve riportare le motivazioni della decisione.

Una sintesi delle decisioni assunte dovrà essere presentata annualmente dal Presidente all'Assemblea dei Soci, la quale, in specifici casi, può chiedere che gli venga reso noto il testo integrale della delibera e dell'indagine.

1.11.4 L'OdV, in relazione alla questione delle relazioni con le imprese con finalità di raccolta fondi:

- a) fornisce, su richiesta del Comitato Esecutivo, pareri non vincolanti su specifici casi;
- b) monitora le decisioni del Comitato Esecutivo;
- c) propone, su richiesta del Comitato Esecutivo, dell'Assemblea o su propria iniziativa, linee di indirizzo che specifichino ulteriormente le previsioni in merito del Codice etico.
- d) relaziona ogni anno all'Assemblea sulla sua attività in merito.

1.12 La sostenibilità economica e finanziaria dell'organismo e quella della sua struttura sono un valore essenziale e necessario per garantirne la continuità, nonché l'efficienza e l'efficacia dei suoi interventi. Tuttavia, in ogni caso, il valore della sostenibilità non deve in alcun modo portare i destinatari e i partner del VIS a violare i principi contenuti nel presente Codice al fine di ottenere risultati economici favorevoli.

Articolo 2: Diffusione del Codice di Condotta

2.1 Il presente Codice di Condotta si applica ai seguenti "destinatari":

- componenti di tutti gli organi sociali del VIS, quali: comitato esecutivo, assemblea dei soci, assemblea dei partecipanti volontari, presidente, vicepresidenti, collegio dei revisori;
- membri dei presidi VIS;
- dirigenti dell'organismo;
- dipendenti, collaboratori, consulenti e tutti coloro che lavorano/operano pro-tempore con il VIS, nel rispetto della loro autonomia professionale e nell'ambito degli interventi implementati, ovunque essi prestino il proprio lavoro, sia in Italia che all'estero.

Il Codice di Condotta si applica altresì anche agli implementing partner, in Italia e nei paesi target, nonché a fornitori, contractor e soggetti-terzi che sono a vario titolo coinvolti nella realizzazione delle attività istituzionali.

2.2 Il VIS provvede, se del caso attraverso la designazione di specifiche funzioni interne, alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati, nonché:

- a) all'interpretazione e al chiarimento delle sue disposizioni, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) circa l'opportunità di siffatti interventi;
- b) alla verifica della sua effettiva osservanza;
- c) all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni delle sue norme, le quali costituiscono infrazioni disciplinari.

Il VIS provvede, anche in ottemperanza alle disposizioni all'uopo stabilite dai principali donatori istituzionali, a pubblicare il presente Codice di Condotta sul proprio sito www.volint.it e a renderlo disponibile nelle principali lingue veicolari. A tale link potranno rinviare e/o fare riferimento i rapporti contrattuali e/o gli accordi di varia natura sottoscritti in Italia e all'estero dalla ONG.

Articolo 3: Divieto di comportamenti contrari al Codice di Condotta

3.1 Il perseguimento dell'interesse del VIS non può mai giustificare una condotta contraria alle leggi nazionali ed internazionali applicabili, alle disposizioni del Modello Organizzativo e del presente Codice di Condotta, ai contratti stipulati dal VIS, alle norme statutarie, ai regolamenti interni ed alle altre regole applicabili da parte di chi agisce nell'ambito del VIS.

3.2 I destinatari del presente Codice non possono agire in modo da danneggiare la dignità della persona umana ovunque essa si trovi e in qualunque rapporto entri con l'organismo, nonché la credibilità e

reputazione del VIS, indipendentemente dalla responsabilità penale di tali comportamenti. Tali comportamenti saranno considerati ancor più gravi se svolti nell'esercizio di una funzione apicale (cioè di un potere riconosciuto e dominante nell'ambito di un rapporto di lavoro di collaborazione o subordinazione). Se i comportamenti messi in atto violino le norme giuridiche dei paesi in cui opera la ONG, questi atti saranno considerati estremamente gravi.

In particolare, rilevano i seguenti obblighi:

- divieto di uso di alcool o droghe: è vietato usare e/o fornire alcool, droghe o sostanze simili quando si lavora e, in generale, sul posto di lavoro, in Italia e nelle sedi operative all'estero;
- divieto di possesso di materiale pornografico: è strettamente proibito possedere e/o condividere materiale pornografico, su supporti elettronici o cartacei, nei locali, magazzini, aree o in qualsiasi altra pertinenza dell'ONG e dei suoi partner, tramite sito web, i suoi indirizzi e-mail o qualunque sua pubblicazione;
- divieto di richiesta esplicita o implicita di rapporti sessuali, sia pagati che in natura: è strettamente proibito chiedere rapporti sessuali, pagati o in natura, sia sul posto di lavoro sia in ogni altro ambiente simile, ovvero in ogni caso in cui tale condotta personale possa ledere la dignità del/la destinatario/a e danneggiare la credibilità e la reputazione dell'organizzazione.

Infine, è vietato esercitare pressioni di qualsiasi tipo su una persona chiamata a formulare dichiarazioni presso le autorità giudiziarie, al fine di impedirne o di modificarne (in modo falso) la testimonianza. È altresì vietato aiutare coloro che hanno commesso un reato penale, eludere le indagini delle autorità giudiziarie o evitare le ricerche e le investigazioni compiute dalle stesse.

3.3 Il VIS ha una politica di **"tolleranza zero"** per quanto riguarda l'abuso e lo sfruttamento delle persone, in particolare, dei bambini e dei beneficiari dei propri interventi, e si impegna affinché tutti i suoi lavoratori e collaboratori, visitatori, assegnatari, fornitori, sub-appaltatori e *implementing partner* operino nel rispetto e nella tutela dei diritti fondamentali e della dignità delle persone. Per questo motivo costituiscono principi fondamentali e inderogabili:

- i. Abusi e sfruttamento sessuale in qualunque modo perpetrati da parte di operatori umanitari costituiscono atti gravissimi di cattiva condotta e costituiscono di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, tali atti devono essere segnalati alle autorità competenti, sia locali che internazionali, affinché siano perseguiti e sanzionati.
- ii. L'attività sessuale con bambini e ragazzi (cioè con persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente da quale sia considerata "maggiore età" o "età del consenso" a livello locale. L'erronea convinzione circa l'età di un bambino/giovane non costituisce una difesa. Per quanto riguarda i cittadini italiani si rileva che l'attività sessuale compiuta con bambini è punita dalla legge indipendentemente dal paese in cui viene commesso il reato.
- iii. Sono vietati: qualsiasi forma di scambio di denaro, lavoro, beni o servizi per il sesso, così come favori sessuali o altre forme umilianti e degradanti di sfruttamento. Ciò include altresì lo scambio di assistenza che è dovuta ai beneficiari.
- iv. I rapporti sessuali tra operatori umanitari e beneficiari degli interventi sono comunque vietati in quanto si basano su condizioni di volontà/potere intrinsecamente diseguali. Tali rapporti minano la credibilità e l'integrità del lavoro umanitario.
- v. Qualora un operatore umanitario abbia preoccupazioni o sospetti di abusi sessuali o di forme di sfruttamento da parte di un collega di lavoro, sia che questi appartenga o meno alla stessa organizzazione, deve urgentemente segnalare tali preoccupazioni o sospetti attraverso la procedura del *whistleblowing* (cfr. relativo articolo del presente Codice di Condotta) per segnalare illeciti, così come formalizzato nel Sistema di Gestione del VIS.
- vi. Tutti gli operatori umanitari hanno l'obbligo di creare e mantenere un ambiente che prevenga i rischi di sfruttamento sessuale e di ogni forma di abuso, nonché di promuovere l'applicazione dei contenuti del presente Codice di condotta. I dirigenti e responsabili, ad ogni livello, hanno la specifica responsabilità di sostenere e sviluppare sistemi che garantiscano questo tipo di ambiente.

- vii. I lavoratori e collaboratori del VIS, così come qualunque soggetto agisca nell'ambito delle attività istituzionali della ONG (ad es. partner, fornitori, stagiaire, ecc.) non possono:
- punire e/o castigare in qualunque forma i bambini beneficiari;
 - avere comportamenti atti a screditare, umiliare, sminuire o degradare la dignità dei bambini o comunque perpetrare qualsiasi forma di abuso fisico e/o emotivo.
 - usare linguaggi non appropriati o tenere condotte moleste, offensive, sessualmente provocanti o degradanti in presenza di bambini;
 - discriminare o manifestare trattamenti sostanzialmente differenziati, diseguali o di favore per alcuni bambini rispetto ad altri.

Articolo 4: Obblighi di diligenza, lealtà e coerenza con l'ispirazione salesiana

4.1 La qualità e la forza dell'organizzazione sono il risultato dello sforzo e dell'impegno di tutto il suo personale. Ognuno è direttamente responsabile delle azioni svolte nell'esercizio delle proprie funzioni.

4.2 Ogni addetto è tenuto ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto al rispetto e alla tutela dei beni dell'ente attraverso comportamenti responsabili e conformi a quanto definito dalla normativa interna anche disciplinare, dal presente Codice, dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4.3 Ogni addetto deve essere consapevole dell'ispirazione salesiana del VIS, ed è quindi obbligato ad assumere comportamenti, lavorativi ed extralavorativi, che nello svolgimento delle mansioni manifestino una coerenza con tale ispirazione.

4.4 Gli addetti ed i collaboratori del VIS si asterranno dal partecipare, anche indirettamente, ad attività di associazioni segrete ovvero di associazioni od organismi con finalità di natura criminale o terroristica o che comunque perseguono scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

4.5 Il personale che a qualsiasi titolo collabora con il VIS, in coerenza con i principi di comunione e condivisione tra salesiani e laici nello spirito e nella missione di Don Bosco,² deve astenersi dal praticare, suggerire, attuare, consentire o tollerare, nell'ambito delle attività della ONG sia in Italia che all'estero, stili e condotte di vita difformi dai principi cristiani e dai principi etici ispiratori e comunque contrastanti con la dignità della vita e della persona umana e con i diritti della stessa.

4.6 Ogni persona destinataria e/o coinvolta nelle attività e nei progetti del VIS, in Italia e nei Paesi in via di sviluppo, senza distinzione di razza, genere, confessione religiosa, pensiero politico o condizione sociale, deve essere trattata con rispetto e dignità; nessuno verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

Articolo 5: Risorse umane e norme fondamentali sul lavoro presso il VIS

5.1 Oltre a quanto stabilito dagli artt. 2 e 3, con riferimento alle risorse umane impiegate dall'organismo, si rileva più specificatamente che VIS non farà mai uso di lavoro forzato né in altro modo vincolato.

5.2 Il VIS non impiegherà mai lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge poste a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.

² Cfr.: *Salesiani e laici: comunione e condivisione nello spirito e nella missione di Don Bosco: documenti del capitolo generale 24 della Società di San Francesco di Sales*, Atti del Consiglio generale della Società salesiana di San Giovanni Bosco, Direzione Generale Opere Don Bosco, Roma, 1996.

5.3 Ogni addetto dell'ente verrà trattato con rispetto e dignità e non verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

5.4 Il personale dipendente e quello collaboratore è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.

5.5 Le risorse umane rappresentano per il VIS uno dei principali fattori di successo sia sotto il profilo istituzionale, sia sotto il profilo organizzativo/operativo. Tutti i dipendenti devono essere posti a conoscenza della normativa che disciplina l'espletamento delle proprie funzioni e dei comportamenti conseguenti da mantenere, avendo presente non soltanto i propri diritti e le opportunità di crescita di cui possono fruire, ma anche dei doveri e delle obbligazioni che il rapporto di lavoro implica.

Il dipendente, in particolare, ha diritto:

- all'esercizio delle funzioni inerenti la propria qualifica pur potendo essere destinato ad altra funzione, tenuto conto delle esigenze operative e nel rispetto delle leggi e della contrattazione collettiva nazionale del lavoro;
- al trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti di lavoro collettivi, associativi ed individuali;
- alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro i quali devono essere conformi alla normativa vigente in tema di sicurezza ed igiene;
- all'assistenza legale nei casi espressamente previsti dalla normativa contrattuale collettiva ed individuale.

5.6 Il VIS offre a tutti i dipendenti e collaboratori le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, e consente ad ognuno di sviluppare le proprie attitudini, capacità e competenze, predisponendo, secondo le possibilità e condizioni contingenti, programmi di formazione e/o corsi di aggiornamento.

5.7 In base ai contratti di lavoro applicabili, siano essi collettivi, associativi o individuali, nonché alle norme stabilite dal codice civile e dalla legge, al dipendente e al collaboratore sono attribuiti precisi doveri. Egli deve agire lealmente e coscienziosamente al fine di rispettare queste obbligazioni, attenendosi ai comportamenti previsti dal presente Codice nello svolgimento delle prestazioni richieste. In particolare ogni collaboratore deve:

- conoscere ed osservare la normativa vigente, i processi, le procedure e le linee guida dell'Organismo nonché i principi contenuti nel presente Codice;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Direzione della ONG;
- adempiere a tutti gli obblighi necessari alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- fornire ai colleghi, ai dirigenti e/o ai propri responsabili un'adeguata collaborazione, comunicando tutte le informazioni e ponendo in essere tutti i comportamenti che consentano di operare con la massima efficienza nella esecuzione dei compiti attribuiti e nel perseguimento degli obiettivi comuni;
- avere una condotta ed usare un linguaggio ed un abbigliamento adeguati all'ambiente lavorativo;
- acquisire le competenze professionali indispensabili per l'espletamento della propria attività e mantenere, per tutta la durata del rapporto di lavoro, un adeguato livello di conoscenza ed esperienza, aggiornando costantemente la propria preparazione e frequentando i corsi di aggiornamento o di riqualificazione eventualmente proposti ed attivati dall'Organismo.

5.8 Le relazioni tra i collaboratori e/o dipendenti del VIS devono svolgersi secondo i principi di civile convivenza, trasparenza, fiducia e integrità, nel rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti e delle libertà delle persone. I rapporti tra le diverse posizioni all'interno dell'Organismo devono essere improntati ai principi di lealtà e correttezza e debbono ispirarsi al principio della responsabilità condivisa

avendo come obiettivo comune l'interesse dell'Organismo ed al fine di concorrere insieme al raggiungimento delle sue finalità.

5.9 I responsabili delle singole attività devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta, rispettando e garantendo la dignità dei propri collaboratori e favorendone la crescita professionale.

5.10 È inibita qualsivoglia condotta, in Italia e nei PVS, che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero che configuri qualsiasi forma di comportamenti discriminatori.

5.11 Il VIS, nell'ambito delle attività progettuali condotte nei PVS, s'impegna a impiegare prioritariamente e a valorizzare professionalmente le risorse umane locali, senza alcuna discriminazione, nel rispetto delle norme in materia di lavoro del Paese in cui operano, garantendo in ogni caso il rispetto delle norme internazionali di tutela del lavoro.

Articolo 6: Condizioni di lavoro degli addetti del VIS

6.1 La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario dal VIS, che è tenuto ad adottare nell'esercizio delle sue attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori, volontari compresi, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, che abbia come fine la loro eliminazione o riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico. Nel caso dei volontari e degli operatori presenti nei Paesi in via di sviluppo la valutazione delle condizioni di lavoro e dei rischi per la sicurezza è compiuta tenendo conto sia degli standard generalmente riconosciuti e adottati a livello internazionale nel settore della cooperazione non-governativa, sia delle caratteristiche specifiche e delle peculiarità dei contesti locali.

6.2 Il VIS garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.

6.3 Tutti i preposti alle attività dell'ente sono responsabili dell'adozione delle misure di cui ai due commi precedenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.

Articolo 7: Rapporti con pubblici funzionari, individuazione e gestione dei contraenti, relazioni con i partner

7.1 Gli addetti del VIS non devono promettere o versare somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, ovvero qualsiasi altra utilità, a pubblici funzionari italiani e stranieri per promuovere o favorire interessi dell'ente, anche a seguito di illecite pressioni.

7.2 Sono vietate, perché considerate elusive delle disposizioni di cui al precedente comma, forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, inserzioni pubblicitarie, incarichi, consulenze, et similia perseguano le stesse vietate finalità.

7.3 Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici di cui ai due commi precedenti da pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informarne subito il proprio superiore gerarchico e, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza.

7.4 Il VIS procede all'individuazione dei propri contraenti attraverso apposite procedure che devono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla competitività dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità. A tal fine il VIS adotta procedure ad hoc, da implementarsi in Italia e

nei Paesi in cui la ONG opera, adeguandole eventualmente alle procedure di *procurement* più restrittive previste dai donatori istituzionali o dalle Autorità locali.

7.5 È fatto divieto a tutti gli addetti del VIS di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, tali da poterne influenzare impropriamente l'operato o anche soltanto da apparire a ciò dirette.

7.6 VIS ricerca e seleziona i propri consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio e chiede loro di rispettare i principi contenuti nel presente Codice. La forma scritta è obbligatoria per tutte le relazioni con società e liberi professionisti, cioè attraverso un contratto o un incarico con reciproci impegni sottoscritto dalle parti. Il contratto e la lettera di affidamento devono indicare chiaramente e in modo specifico i costi e gli altri oneri del servizio.

Ogni lettera di contratto/incarico deve includere una clausola attraverso cui il VIS informa il contraente circa le previsioni del presente Codice di Condotta, del D. Lgs. 231/2001 e sulla necessità di rispettarne le disposizioni.

Ogni addetto del VIS coinvolto nella commessa deve monitorare i risultati della consulenza fornita, mantenere la documentazione prodotta e segnalare eventuali modifiche o distorsioni rispetto all'accordo originario al proprio supervisore ovvero, qualora esista un rischio ai sensi del D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza (OdV).

7.7 È fatto divieto a tutti gli addetti del VIS di tenere i seguenti ulteriori comportamenti, relativamente ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (PA):

- effettuare prestazioni in favore di soggetti esterni in rapporto con la ONG, consulenti, partner e collaboratori in generale che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- proporre opportunità commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della PA a titolo personale o accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della PA, o comunque di soggetti agli stessi collegati;
- effettuare elargizioni in denaro e regali a pubblici funzionari o riceverle al di fuori di quanto previsto dalle prassi generalmente accettate. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per il VIS. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere la "immagine e credibilità dell'Associazione". Tutti i regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo idoneo per consentire all'OdV di effettuare verifiche al riguardo;
- comunicare alla PA dati non rispondenti al vero, predisporre e fornire documenti falsi, omettere le informazioni dovute;
- violare i sistemi informativi della PA al fine di ottenere o manipolare informazioni a vantaggio dell'Associazione.

7.8 VIS considera fondamentale e strategico svolgere le proprie attività istituzionali in cooperazione con partner, sia italiani che internazionali.

Nella scelta e nella gestione dei partner, VIS opera in modo tale da mantenere coerenza con la propria visione, missione e principi, e in modo da evitare l'esistenza di condizioni particolarmente favorevoli o sfavorevoli per quanto riguarda la realizzazione di un progetto. Pertanto, a tale fine, il presente Codice di Condotta è diffuso tra i partner in Italia e all'estero, e con riferimento ad essi sono valutati i seguenti aspetti:

- i partner devono ispirarsi a principi etici uguali, paragonabili o coerenti con quelli del VIS;
- i partner devono essere ben noti nell'area di interesse e possedere competenze e professionalità riconosciute nell'attuazione dei progetti a cui partecipano;

- i partner devono garantire la trasparenza amministrativa e contabile e rispettare la fiscalità e le norme del lavoro locali;
- i partner devono rispettare gli obblighi sottoscritti con il VIS in appositi "*MoU - Memorandum of Understanding*" o "*Accordi di partenariato*" e non devono impedire la corretta e regolare esecuzione di un intervento. Nel caso che un partner agisca in modo tale da violare i principi del presente Codice, deve esserne data immediata segnalazione al CE e all'OdV.

Articolo 8: Relazioni con finanziatori e donatori

8.1 Per lo sviluppo delle proprie attività in Italia ed all'estero, il VIS si avvale di finanziamenti privati e pubblici. La comunicazione verso i singoli donatori e verso il grande pubblico deve essere improntata alla massima trasparenza, in modo che gli stessi siano messi in grado di operare la propria liberalità in modo pienamente consapevole e, nella misura del possibile, finalizzato. Laddove il donatore non diriga specificatamente la sua liberalità questa va intesa come sostegno istituzionale dell'Organismo, quindi destinata esclusivamente al perseguimento delle finalità statutarie e alla realizzazione delle connesse attività.

8.2 Nei rapporti con i donatori non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti.

8.3 E' fatto divieto di destinare somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti dai sopracitati soggetti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati, tranne che nelle ipotesi di impossibilità sopraggiunta di conseguimento delle finalità prestabilite dai donatori privati, previa decisione del Comitato Esecutivo e conseguente informazione dei relativi donatori.

8.4 Nei confronti dei donatori e i finanziatori, in particolare, il VIS si impegna a:

- garantire, nel rispetto della normativa sulla privacy, adeguate informazioni relativamente al proprio operato e a tutti gli *stakeholder* di riferimento: finanziatori, donatori, sostenitori, partner;
- fornire informazioni veritiere sullo scopo e le finalità dei propri progetti, garantendo in primo luogo il rispetto della dignità di ogni persona;
- essere consapevole e responsabile per tutte le azioni di *fundraising* e di comunicazione, anche nel caso di quelle delegate o realizzate da terzi;
- implementare idonee e trasparenti scritture contabili e procedure di gestione e controllo nel rispetto delle normative vigenti ed eventuali certificazioni;
- combattere ed eliminare pratiche di corruzione e favori illegittimi compiuti all'interno dell'Organismo e/o da soggetti esterni;
- affidare a enti indipendenti e di comprovata esperienza la revisione del proprio bilancio d'esercizio, che deve essere messo a disposizione presso la propria sede e reso pubblico secondo le norme eventualmente previste e in coerenza con i criteri di trasparenza e accountability adottati nel settore.

Articolo 9: Norme sull'uso dei beni e sull'uso della rete e dei dispositivi elettronici

9.1 Gli addetti dell'ente sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni dell'ente loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni e delle altre norme di legge.

9.2 La connessione Internet eventualmente resa disponibile, il telefono, il fax, la posta elettronica e gli apparecchi di videoregistrazione devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e soltanto per scopi lavorativi, come pure, durante lo svolgimento delle attività istituzionali, i telefoni cellulari personali.

9.3 Gli addetti dell'ente non possono procedere all'installazione diretta sul personal computer di programmi, né alla duplicazione od asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione del Presidente o, su espressa delega, del responsabile del settore tecnico.

9.4 È vietato l'uso per esigenze personali dei computer, dei fax, delle stampanti e delle fotocopiatrici dell'ente.

9.5 Agli addetti ammessi all'accesso alla rete interna o ad Internet ovvero al sistema di posta elettronica non è consentito: a) il download di software o di file musicali né la tenuta di file nella rete interna che non abbiano stretta attinenza con lo svolgimento delle mansioni cui sono adibiti; b) utilizzare per ragioni personali, tranne espressa autorizzazione scritta, servizi di posta elettronica o di rete né così corrispondere con eventuali utenti minorenni senza l'autorizzazione scritta degli esercenti la potestà su costoro; c) compiere atti diretti a sottrarsi ai controlli sull'utilizzo della posta elettronica e di Internet che l'ente possa effettuare in conformità alla legge, anche saltuari od occasionali, sia in modalità collettiva che su nominativi o singoli dispositivi e postazioni; d) compiere atti diretti ad impedire la continuità dell'attività lavorativa mediante l'utilizzo della posta elettronica e di Internet in caso di loro assenza.

9.6 Gli addetti dell'ente devono consentire, in previsione della possibilità che in caso di assenza e per necessità legate all'attività lavorativa si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica loro indirizzati, che un'altra persona, eventualmente da essi stessi designata in via preventiva, verifichi il contenuto dei messaggi e inoltri alla direzione dell'ente quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Articolo 10: Uso e tutela delle informazioni

10.1 Le conoscenze sviluppate dall'Organismo costituiscono una fondamentale risorsa che ogni destinatario del Codice deve tutelare. Tutti i Destinatari del presente Codice di Condotta sono obbligati ad assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa.

10.2 Pertanto, i destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti il patrimonio di conoscenze progettuali, tecniche e finanziarie dell'Organismo, così come altre informazioni non pubbliche, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari interne.

10.3 Nell'ambito dello svolgimento delle sue attività in Italia ed all'estero il VIS raccoglie una quantità significativa di dati personali relativi ai donatori, sostenitori e beneficiari che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza. A tal fine, il VIS garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di *information technology* destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate secondo le disposizioni vigenti in tema di privacy.

10.4 Il VIS pone alla base del proprio sistema di gestione dei dati e delle informazioni, revisionato successivamente all'entrata in vigore sul territorio europeo del Regolamento 679/2016 (*General Data Protection Regulation*), una specifica Politica per la Protezione dei Dati Personali, che costituisce la fondamentale assunzione d'impegno da parte dell'ente rispetto a tutti gli stakeholder del proprio sistema Privacy (utenti, lavoratori, collaboratori e addetti, fornitori, Garante, ecc.). In particolare, il VIS s'impegna di fronte a tutte le parti interessate a osservare una serie di comportamenti in materia di protezione dei dati personali, che sono precipuamente specificati nel Modello Organizzativo 231/2001 e nei documenti afferenti il relativo trattamento, ai quali il presente Codice di Condotta rimanda sia per l'approfondimento che la concreta attuazione.

Articolo 11: Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa

11.1 Il VIS si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi statutari e attraverso i responsabili interni a ciò delegati. Questi operano con un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto di una politica di comunicazione che deve essere veritiera, non violenta, rispettosa dei diritti e della dignità della persona.

11.2 In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative all'Organismo e destinate all'esterno, dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e non contrarie ai principi enunciati.

11.3 In particolare, in merito ai processi di comunicazione, il VIS si impegna a rispettare i seguenti principi:

- garantire l'utilizzo corretto delle immagini di minori e delle informazioni sensibili, utilizzandole solo per scopi statutari;
- comunicare e promuovere nelle proprie attività di comunicazione, di sensibilizzazione nelle campagne di raccolta fondi, la conoscenza obiettiva e la realtà dei paesi oggetto di intervento, senza discriminazioni di genere, di razza, di religione o di altra natura, e senza utilizzare in modo deformato - ai fini delle proprie iniziative - le informazioni e le immagini appositamente raccolte;
- essere aperta e disponibile al confronto, rispetto alle proprie "policy" e alle modalità di realizzazione degli interventi, verso la propria base sociale e gli altri stakeholder;
- mantenere al proprio interno un'adeguata comunicazione con gli associati, i sostenitori, i collaboratori e i volontari, comunicando strategie, programmi ed ogni informazione utile per un'efficace partecipazione e sviluppo della vita associativa.

Articolo 12: Divieto di conflitti d'interesse

12.1 I destinatari del presente Codice, esercitando le proprie funzioni - ai diversi livelli di responsabilità - non devono prendere decisioni o svolgere attività che potrebbero risultare in conflitto d'interesse con quelli dell'organizzazione oppure incompatibili con la sua missione e/o con i suoi valori. Qualsiasi situazione si verifichi in violazione di tale norma deve essere immediatamente segnalata all'OdV. In questo caso, il soggetto interessato deve astenersi dal partecipare ai confronti e alle valutazioni riguardanti l'operazione/l'atto.

Inoltre, devono essere evitati i conflitti d'interesse tra le imprese e gli interessi economici personali e familiari e le attività svolte all'interno della struttura della ONG. Infine, si rileva – come successivamente dettagliato – che nessun destinatario può ottenere benefici personali dalle attività svolte in nome e/o per conto dell'organizzazione.

12.2 È vietato a chiunque utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

12.3 Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

12.4 Nello svolgimento di ogni attività l'ente opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, e a tale modo di operare è fatto obbligo di conformarsi a tutti i suoi addetti.

12.5 Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui un addetto del VIS operi anche per il soddisfacimento di interesse diverso da quello dell'ente e dei destinatari delle sue opere, per trarne vantaggio personale. Laddove possano sorgere situazioni di potenziale conflitto, è fatto obbligo di darne comunicazione al proprio superiore al fine della risoluzione della questione.

Articolo 13: Informativa all'Organismo di Vigilanza

13.1 L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei fornitori o di altri collaboratori e di tutti i destinatari del presente Codice, in merito a fatti, azioni od omissioni che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

13.2 Il presente Codice di Condotta recepisce e dà attuazione all'articolo 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale disciplina l'esercizio del *whistleblowing* (WB) nel settore privato. Oltre alla legge indicata, il Codice tiene conto delle indicazioni contenute nei seguenti autorevoli documenti, adottati come modello di riferimento trattandosi delle migliori prassi di riferimento disponibili in materia:

- Nota Illustrativa sul *whistleblowing* approvata a Gennaio 2018 di Confindustria;
- Linea Guida di *Transparency International Italia* per la predisposizione di procedure in materia di *whistleblowing*;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (Linea Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), con esclusivo riferimento alle regole generali riferibili anche al settore privato.

13.3 L'OdV costituisce il destinatario delle segnalazioni in materia di WB, effettuate dagli addetti dell'ente, sia apicali che sottoposti.

13.4 Possono costituire oggetto di informativa all'OdV le segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Ciò implica che la segnalazione relativa al WB può riguardare sia violazioni della legge che atti contrari alle regole interne che l'ente in autonomia si è dato (es. Codice di condotta, regolamenti, contratti in vigore, buone prassi, ecc.). In tale ambito, più in generale possono essere oggetto di segnalazione le notizie espressamente previste sia nella Linea Guida di *Transparency* che nella Determinazione di ANAC all'uopo riprese dal Modello Organizzativo 231/2001 del VIS.

13.5 Le segnalazioni possono essere formulate sia in forma anonima che nominativa. VIS prevede primariamente come canale dedicato al ricevimento delle segnalazioni in materia di WB la casella di posta elettronica dedicata all'OdV, ma lo stesso Organismo di Vigilanza è altresì destinatario delle comunicazioni in modalità cartacea inviate all'indirizzo all'uopo designato e comunicato.

13.5 L'OdV compie tutte le valutazioni necessarie rispetto alla segnalazione e verifica altresì che non sia adottato alcun atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

13.6 Nella gestione della segnalazione, sia l'OdV che le altre funzioni dell'ente saranno tenuti ad osservare le norme in vigore all'interno dell'ente in materia di riservatezza dei dati.

13.7 VIS s'impegna sia a diffondere in modo adeguato la procedura WB, sia a prevedere adeguata formazione e aggiornamento sul contenuto della legge 179 e delle Linee Guida di riferimento.

13.8 Criteri, modalità e procedure specifiche in materia di WB sono specificate nel Modello Organizzativo 231/2001, al quale il presente Codice di Condotta rimanda sia per l'approfondimento che per la concreta attuazione.

Articolo 14: Attività ispettiva dell'Organismo di Vigilanza

14.1 Ogni addetto dell'ente dovrà prestare la massima collaborazione al personale ispettivo incaricato dall'Organismo di Vigilanza di effettuare le audit di *Compliance*.

14.2 In occasione delle audit di *Compliance* dovranno essere fornite agli auditor tutte le informazioni e le evidenze documentali richieste.

14.3 In caso di segnalazione di anomalie e non conformità da parte degli auditor di *Compliance*, ogni addetto dell'ente dovrà porre in essere tutto ciò che è necessario per recepire le azioni correttive o preventive richieste.

14.4 Le stesse regole di comportamento dovranno essere osservate, nell'ambito delle attività che adottano un sistema di gestione per la qualità o singoli elementi di esso, in occasione degli audit di prima, seconda e terza parte.

Articolo 15: Sanzioni in caso di violazione del Codice di Condotta

15.1 Il VIS non potrà consentire violazioni delle previsioni contenute nel presente Codice.

15.2 Ogni violazione compiuta da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, agli artt. 2119 e 2106 del codice civile, al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed alla normativa collettiva e regolamentare applicata.

15.3 Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

15.4 Ogni violazione da parte dei dirigenti è sanzionata in base alle norme statutarie e regolamentari ed alla legislazione civile e penale in vigore.

Articolo 16: Principi dell'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza

16.1 L'attività di verifica svolta dall'Organismo di Vigilanza si fonda sui seguenti principi ispiratori, diretti a garantire la completezza, l'imparzialità e l'efficacia dell'audit:

a) Comportamento etico

Durante l'audit di *Compliance* sarà tenuto un comportamento basato su: fiducia, integrità, riservatezza e discrezione.

b) Presentazione imparziale

L'auditor riporterà fedelmente e con precisione le risultanze, le conclusioni ed i rapporti di audit, riportando gli ostacoli significativi incontrati durante l'audit e le opinioni divergenti non risolte tra il gruppo di audit e l'organizzazione oggetto dell'audit.

c) Adeguata professionalità

Gli auditor baseranno il contenuto del rapporto di audit sulle conoscenze di cui dispongono a livello professionale, integrate con le informazioni registrate nel corso dell'audit.

d) Indipendenza

Gli auditor conserveranno uno stato di obiettività di pensiero durante il processo dell'audit per assicurare che le risultanze e le conclusioni dell'audit siano basate solo sulle evidenze dell'audit.

e) Approccio basato sull'evidenza

Le evidenze dell'audit saranno verificabili. Esse si baseranno su campioni di informazioni disponibili ed indicati nel rapporto di audit.

Articolo 17: Corrette prassi nella gestione amministrativa e della documentazione contabile

17.1 Il VIS elabora e adotta procedure di gestione amministrativa e finanziaria che disciplinano ogni aspetto e ambito rilevante per la conduzione delle attività istituzionali in Italia e nei PVS. Tutti gli addetti della ONG, dipendenti e collaboratori, nell'ambito delle funzioni assolate, devono attenersi alle suddette procedure. Le procedure si ispirano ai principi e criteri di seguito evidenziati.³

17.2 Gli addetti del VIS che, secondo le rispettive responsabilità, intervengono nella gestione della documentazione contabile, hanno l'obbligo di:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, delle procedure interne e dei principi di accountability del settore, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio preventivo e consuntivo e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e ad ogni altro stakeholder del VIS una informazione trasparente, veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria. A questo proposito, è fatto espresso divieto di:
 - o predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà economica, patrimoniale e finanziaria;
 - o omettere di comunicare dati ed informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- b) attenersi ai principi e alle prescrizioni contenute nelle istruzioni per la redazione del bilancio e delle rendicontazioni periodiche disciplinate dalla legge e dai regolamenti settoriali;
- c) assicurare il regolare funzionamento dell'Associazione e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- d) effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge non frapponendo alcun ostacolo ai controlli delle Autorità di Vigilanza. A questo proposito è fatto espresso divieto di:
 - o omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile;
 - o esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti alla realtà, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie;
 - o porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione, da parte dell'Autorità Amministrativa (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti);
- e) predisporre, applicare, monitorare e verificare, in Italia e nelle sedi all'estero, le procedure necessarie per la preparazione del bilancio e della rendicontazione periodica e dei progetti, nonché la gestione delle risorse finanziarie.

Articolo 18: Criteri comportamentali relativi alla gestione dei pagamenti

18.1 Gli addetti del VIS che, secondo le rispettive responsabilità, intervengono nella gestione dei pagamenti devono osservare i seguenti divieti:

- a) intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, del terrorismo, al traffico di droga, all'usura, ecc.;

³ Con riferimento in particolare alle strategie anti-frode alle quali il sistema di gestione del VIS si ispira, cfr.:

- Directorate General for Humanitarian Aid and Civil Protection – ECHO, *Anti-Fraud Strategy. Executive Summary*, 2014.
- Transparency International, *Preventing Corruption in Humanitarian Operations. Handbook of Good Practises*, 2014.

- b) utilizzare strumenti che non siano oggetto di procedura interna per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
- c) effettuare elargizioni in denaro a soggetti (individuali o organizzazioni) condannate per aver svolto attività illecite, in particolare attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico;

Inoltre è previsto, a carico dei destinatari del presente Codice, l'espresso obbligo di:

- a) con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, richiedere tutte le informazioni necessarie al fine di valutarne l'affidabilità e la solidità economica;
- b) assicurarsi che tutti i pagamenti siano avvenuti con precisa regolarità: in particolare, bisognerà verificare, per qualunque transazione, che vi sia coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine, il contratto o i documenti contabili e il soggetto che incassa le relative somme;
- c) tenere un comportamento corretto, trasparente, di buona fede e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica di fornitori, donatori, destinatari di risorse finanziarie;
- d) prestare particolare attenzione ai pagamenti ricevuti da istituti di credito/clienti dall'estero;
- e) verificare con particolare attenzione, anche nelle fattispecie curate direttamente dalle sedi VIS nei PVS, i rapporti contrattuali e ogni altro tipo di relazione che configuri trasferimenti di risorse finanziarie con i soggetti che abbiano sede, residenza o un collegamento ragionevolmente accertabile tramite ricerca mirata (con internet e altri mezzi di informazione e data-base) con i paesi considerati come "non cooperativi" dal GAFI – FATF (cfr. <http://www.fatf-gafi.org/>)⁴.

⁴ Il GAFI - Gruppo d'Azione Finanziaria Internazionale (FATF - Financial Action Task Force) è un organismo intergovernativo fondato nel 1989 che ha per obiettivo elaborare e promuovere strategie di lotta contro il riciclaggio di capitali e il finanziamento del terrorismo. Il GAFI pubblica raccomandazioni che, pur non essendo obbligatorie dal punto di vista giuridico (soft law), hanno finito per imporsi sul piano internazionale e definiscono le misure che un Paese deve adottare per combattere efficacemente il riciclaggio di capitali e il finanziamento del terrorismo.

