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 Consultive 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 Decreto2016/337/000285/2 del 04/04/2016;
- 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 e del Comitato Italiano per la Promozione e Protezione dei Diritti Umani. Partecipa inoltre ad ASVIS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, FRA - *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* e alla *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

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;

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

- ampliare l'accesso alle informazioni e alla formazione tramite le nuove tecnologie;
- 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, cosi 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 procedure 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 sopraccitati 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 da 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 *Trasparency 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 Trasparency 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 (odv@volint.it), 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 princìpi 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 assolte, 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:
   - predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà economica, patrimoniale e finanziaria;
   - 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 settori;
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:
   - omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile;
   - esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti alla realtà, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie;
   - 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.

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO

Insieme, per un mondo possibile

CODE OF CONDUCT

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 Consultive 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

Contents

Introduction 2
Article 1: Purpose of the Code of Conduct and inspiring principles of the activities of VIS 2
Article 2: Circulation of the Code of Conduct 6
Article 3: Prohibition to engage in behaviour in breach of the Code of Conduct 6
Article 4: Obligations of diligence, loyalty and compliance with the Salesian inspiration 8
Article 5: Human resources and fundamental rules on work at VIS 8
Article 6: Work conditions of VIS employees 10
Article 7: Relations with public officials, identification and management of the contractors, relations with the partners 10
Article 8: Relations with financers and donors 12
Article 9: Rules on the use of goods, of the Web and of electronic devices 12
Article 10: Use and protection of information 13
Article 11: Relations with the press and with other mass communication media 14
Article 12: No conflicts of interest 14
Article 13: Information to the Supervisory Board 15
Article 14: Inspection activities by the Supervisory Board 16
Article 15: Sanctions in cases of breaches to the Code of Conduct 16
Article 16: Principles underlying the audit activities by the Supervisory Board 16
Article 17: Generally accepted practices in administration and accounting 17
Article 18: Criteria relating to the management of payments 17

Introduction

VIS is a non-governmental organisation (NGO) and a civil society organisation (CSO) operating in the field of international cooperation, established in Italy, in 1986, and sponsored by the CNOS – National Centre of Salesian Works, which – as an organisation made up of lay persons – supports the traditional social commitment of the Salesians in Italy and in the countries of the South of the world, inspired by the preventive system of Don Bosco and the Salesian educational practices. Consistently with its identity and within the framework of the Millennium Development Goals (MDGs, 2000-2015 Agenda) and of the Sustainable Development Objectives (SDGs, 2015 – 2030 Agenda) defined by the United Nations, and faced with the situations of injustice that deny fundamental rights to a large part of humanity, the aim of VIS is to foster a concrete commitment to international solidarity and peace. VIS has the legal status of association with legal personality and is a:

- NGO/CSO officially recognised as such by the Italian Foreign Ministry, and registered with the List of Civil Society Organisations (CSO) kept by the Italian Agency for Cooperation and Development under Decree 2016/337/000285/2 dated 04/04/2016, pursuant to art. 26, paragraph 2, of Law 125/2014;
- non-profit organisation (ONLUS), registered with the Registry of ONLUS non-profit organisations kept by the DR Lazio of the Italian Internal Revenue Service, pursuant to art. 32, paragraph 7, of Law 125/2014;
- NGO accredited with *Special Consultative Status* by the *Economic and Social Council* of the United Nations (ECOSOC) with decision no. 226 of 27 July 2009;
- NGO partner of ECHO - European Commission Humanitarian Office: FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305;
- NGO accredited by and/or partner to European and international institutions for the implementation of international development cooperation programmes, and NGO officially recognised by the local Authorities of numerous countries where it operates.

VIS is one of the founding members of the Don Bosco Network, an international network of Salesian-inspired NGOs, of the CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali (Italian Coordination of International Networks) and of the Italian Committee for the Promotion and Protection of Human Rights. Furthermore VIS is member of ASVIS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, FRA - *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* e alla *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

Article 1: Purpose of the Code of Conduct and inspiring principles of the activities of VIS

1.1 This Code presents the set of values on which VIS grounds its actions and the principles that are of fundamental importance for the regular operation, management reliability, credibility and reputation of VIS.

1.2 All the relations and activities executed in the name of VIS and/or in its interest and/or, in any case, on its behalf, both internally and externally, shall comply with the provisions of this Code. The observance of the rules and provisions set out in this Code constitutes an integral and essential part of the contractual obligations arising from any activities and, in particular, from the employment contracts (employees) and other contract arrangements (collaborators or consultants).

1.3 The provisions of this Code exemplify the general duties of diligence and loyalty required of employees under the law (articles 2104 and 2105 of the Italian Civil Code), as well as the duties of fairness and good faith required of any type of collaborator (articles 1175 and 1375 of the Civil Code).

1.4 The Code of Conduct has been developed and approved by the Executive Committee (EC), which is responsible for revising it, also based on the suggestions and observations received from all the Code

recipients, on regulatory developments and on any changes to the more widespread national and international procedures, as well as the experience built up in the application thereof.

1.5 This Code shall be brought to the knowledge of all the parties concerned, by direct dissemination among the principal stakeholders (members, volunteers, workers and collaborators, donors, etc.) and publication and/or promotion through the VIS information channels, according to the specific indications issued by the Executive Committee.

1.6 The inspiring principles of the activities of VIS, and of all the members of its operating structure, regardless of their role, in Italy and the Developing Countries, are set out in the Bylaws of the Organisation and its General Regulations, and are also specified and detailed in the Motions by the General Assembly and, with regard to its operations, in the annual Social Balance.
Consistently with the principle of "*Development of the Whole of Man and of all Men*",[1] VIS understands development only if it is whole and universal, if it recognises all human beings as the repositories of inalienable rights, which, alongside responsibility, accompany them in their meetings and mutual relations.
Therefore, the **vision statement** of VIS looks to the achievement of "*a possible world for each person, where his/her rights are promoted, protected and guaranteed through the solidarity and participation of the community as a whole*". The commitment is towards those most in need, the poor, where poverty is seen primarily as a lack of opportunity. And, among those living in situations of difficulty and exclusion, VIS has a special focus on the most vulnerable children and young people, according to the charisma of Don Bosco.
This vision has prompted the Organisation to adopt an approach aimed at broadening individual and social capacities, for the twofold purpose of building and/or strengthening the capacities for empowerment of the rights-holders, with respect to their fundamental rights, and the capacities for accountability of the duty bearers, with regard to the fulfilment of their duties, according to the principle of responsibility. Therefore, the **mission** of VIS is to "*broaden, through integrated education and training activities, the individual and social capacities of the most disadvantaged and vulnerable children and young people, building and strengthening both their capacities – as rights-holders – to claim and enjoy their fundamental rights, and those of the related duty bearers to fulfil their obligations towards them*".
In short, in the DC, VIS operates through international cooperation programmes, primarily through an integrated approach, to:

- educate, train, take care of and support vulnerable children, adolescents and young people at risk of social exclusion;
- ensure the vocational training, labour market inclusion and social reintegration of young people;
- foster human rights, especially of children, adolescents and women;
- foster the development of local communities, by supporting the local schools, training the local teachers and managers, developing youth entrepreneurship;
- ensure that any projects carried out in the aftermath of an emergency (conflict or natural disaster), in areas where the NGO already operates, or at the request of the local partners, do not finish with the end of the emergency (so-called relief and first emergency), but become part of a medium-to-long-term human and sustainable development framework;
- foster a vision of migration, and the related issues, grounded on human rights, namely, the protection and promotion of the freedom and right of each person to lead a life of dignity in any part of the world, by either building and developing his or her life in his or her country of origin, or living in safety, with prospects of success, in a country of migration. Therefore, VIS applies – in a contextual and complementary manner – both the solidarity-based duty to welcome, foster and include migrants and refugees in our societies, and the duty to development cooperation and the promotion of human rights in the countries of origin and transit, as a means of building opportunities for local development;

[1] Cf.: Paul VI, Encyclical Letter *Populorum progressio*, 1967.

- broaden access to information and training through new technologies;
- ensure sustainable and eco-friendly development, in particular by fostering biodiversity and encouraging the use of renewable energy sources.

In Italy and across Europe, VIS has the following priorities:

- raising public awareness on the issues of solidarity and international cooperation;
- fostering international voluntary activities with educational professionalism and focusing on the person, in order to promote a human and sustainable form of development;
- training with different and innovative methods, with regard to the issues and disciplines related to international cooperation and human rights;
- implementing advocacy activities aimed at raising awareness and influencing the institutions, which, at various levels, with their actions and decisions, are capable of affecting the quantity, quality and effectiveness of international cooperation and the struggle against poverty, the promotion and protection of the rights of children and adolescents and the quality of education.

1.7 In performing its activities, VIS operates as an independent and unbiased organisation, in accordance with the principles of non-discrimination (with regard to religion, race, gender, culture, political and social opinions), encouraging, instead, respect for diversity, difference and pluralism, both inside and outside its organisation.

1.8 VIS is committed to fostering and abiding by the internationally recognised principles of efficiency, transparency and accountability. This commitment refers to both the internal organisation of VIS and its external operations and, therefore, to the relations and actions that the Organisation carries out in the implementation of its activities.
VIS undertakes to comply with these criteria in its relations with all its stakeholders, however involved in its operations and activities.

1.9 VIS guarantees a transparent management and information, with regard to its donors, its partners and its key stakeholders; it is aware of the need to account for its actions, both financially and in terms of the efficacy of its projects, and views the donor's contribution as essential to achieve its mission and attain its planned objectives.

1.10 VIS has adopted the generally accepted standards of technical accuracy and honesty in the presentation and independent interpretation of data, studies and researches.

1.11 The policies for the collection, management, allocation and use of the VIS financial resources are inspired by the principle of "direct and indirect moral responsibility" and are consistent with the commitment of VIS to contribute to the development of an ethical economy and finance. Therefore, with regard to both fundraising and the management of financial resources, VIS has adopted the following fundamental ethical exclusion criteria, which apply to the assessment of both the donors and third parties involved in the management of the funds raised, and the nature of the operations/activities carried out temporarily or finally:
a) Acts of violence against human beings.
b) Involvement in the development, production and sale of arms.
c) Violation of the rights of workers.
d) Complicity with the wrongs committed by governments.
e) Abuse of natural resources.
f) Fraud, money laundering, corruption and other illegal activities.
g) Incitement to the abuse of alcohol, tobacco and gambling.
h) Involvement in the pornographic industry.
i) Promotion of non-Christian ideals.

Due to the non-unanimous agreement, internationally, as to the procedures and standards for ethical screening, the minimum threshold shall be the news that can reasonably be determined by means of targeted searches (via the Internet and the main communication/information tools) with regard to public and private donors and all the parties decisively involved, whatever their role, in the activities for raising, managing and using the financial resources. If the outcome of these searches do not offer reasonable guarantees of conformity with the adopted ethical criteria and/or risk profiles remain for the reputation and credibility of the NGO, VIS shall not commit itself to the activities and operations assessed as controversial.
Consistently with its mission, and strictly bound to its institutional aims, the activities by VIS for raising and managing the funds shall in any case be carried out exclusively for the benefit of its institutional beneficiaries and always for the purpose of improving the NGO's operational capacities.
For this reason the Code of Conduct includes the principles and criteria formerly established by specific motions of the Shareholders' Meeting of 16/11/2014 and 19/04/2015 which are specified hereunder:

1.11.1 This code of conduct sets out the rules governing relations between VIS and any companies or foundations established and controlled by it for fundraising purposes, where this entails advertising these relations for promoting the image of the company or selling its specific products.
This unquestionably includes sponsorship contracts, cause-related marketing operations and joint promotion projects (in which the company makes available its channels for fund or awareness raising campaigns). The scope also covers donations, to the extent that they are advertised by the company, but does not include spontaneous contributions by the employees of a company.

1.11.2 It is forbidden to establish relations with companies or foundations directly established by it if their characteristics and behaviour are incompatible with the values and mission of VIS.
This incompatibility exists in the presence of the following, given by way of example only:

- human rights violations;
- children's rights violations;
- workers' rights violations, as defined by the ILO Conventions;
- damage to the natural environment;
- failure to comply with the principles of legality and transparency;
- irresponsible behaviour in marketing and sales activities;
- manufacturing and trade of arms and war materials.

In any case, the relations shall not:

- condition the independence of VIS;
- exploit the purpose of VIS for commercial reasons.

1.11.3 The approval of the relationship established for fundraising, with an enterprise or with foundations or other entities of its direct emanation and under its control in the cases (as specified hereabove) in which it gives rise to the publication of such relationship, aimed at promoting the image of the enterprise or sale of its specific products, shall be resolved by the VIS Executive Committee, based on a preliminary in-depth investigation seeking to identify any problematic aspects respect to the criteria established hereabove.
The investigation shall be carried out using means reasonably available from VIS, in particular by means of web searches and collecting information from its network of relations, without prejudice to the possibility of recurring to specialised consultancies for cases of considerable importance. In any case self-produced statements from the enterprise are not deemed sufficient.
The Executive Committee may request a non-binding opinion from the Supervisory Body (OdV). The resolution by the Executive Committee must bear the grounds for its decision.
A summary of the adopted decisions shall be submitted to the Chairman of the Shareholders' Meeting on an annual basis and in specific cases, the latter may ask for the full text of the resolution and the investigation to be disclosed.

1.11.4 With regard to the matter of relations with enterprises having the purpose of fundraising, the OdV:
a) upon request by the Executive Committee, gives non-binding opinions on specific cases;
b) monitors the decisions of the Executive Committee;
c) proposes, upon request of the Executive Committee, the Shareholders' Meeting or by its own initiative, guidelines further specifying the provisions with regard to the Code of Ethics.
d) reports on its activity in such regard to the Shareholders' Meeting every year.

1.12 The Organisation's economic and financial sustainability are a key value and are necessary for ensuring the continuity, as well as the efficiency and effectiveness, of its projects.
However, in any case, the value of sustainability shall not convince the VIS recipients and partners to breach the principles set out in this Code, for the purpose of obtaining good economic results.

Article 2: Circulation of the Code of Conduct

2.1 This Code of Conduct applies to the following "recipients":
- members of all the VIS corporate bodies, such as: executive committee, shareholder's meeting, meeting of voluntary participants, chairman, vice chairmen, board of auditors;
- VIS supervisory members;
- the organisation's executives;
- employees, collaborators, advisors and all persons working/operating with VIS on a pro-tempore basis, in observance of their professional autonomy and in relation to the implemented interventions, wherever they work, both in Italy and overseas.

The Code of Conduct also applies to the "implementing partners", in Italy and in the target countries, as well as suppliers, contractors and third parties involved in the realisation of institutional activities for various reasons.

2.2 VIS – if necessary – shall designate specific internal functions to circulate this Code among all the above mentioned recipients, as well as:
a) interpret and clarify the provisions herein, also acting on reports received from the Supervisory Body (SB), with regard to the expediency of the said actions;
b) verify the compliance thereof;
c) adopt any measures regarding the remedying of any breaches of the provisions herein, which shall constitute disciplinary breaches.

In compliance with the provisions established by the main institutional donors as well, VIS publishes this Code of Conduct on its website, www.volint.it and also makes it available in the main vehicular languages. Contractual relations and/or agreements of a various nature signed in Italy and overseas by the ONG may also defer and/or make reference to such link.

Article 3: Prohibition to engage in behaviour in breach of the Code of Conduct

3.1 The pursuit of the interests of VIS can never justify engaging in behaviour in breach of the applicable national and international laws, the provisions of the Organisational Model and of this Code of Conduct, of the contracts concluded by VIS, of its Bylaws and internal regulations and of all the other rules and regulations applicable to the people operating within VIS.

3.2 The recipients of this Code are prohibited from acting in such a way as to damage human dignity, wherever they may be and in all relations they enter into with the organisation, as well as the credibility and reputation of VIS, regardless of the criminal liability entailed by this behaviour, which shall be considered even more serious if engaged in by senior staff members (i.e. people exercising a certain degree of power, recognised as such, and in a position of authority within the Organisation, within the

framework of a collaboration or "subordinated" employment relationship). If the conduct and, indeed, the behaviour engaged in breaches the legal norms, statutes and standards in force in the countries in which the NGO operates, these shall, of course, be considered as extremely serious.
In particular, the following prohibitions are considered essential:

- the prohibition to use alcohol or narcotics: it is forbidden to use and/or supply alcohol, narcotic substances or similar substances, during work and, generally speaking at the workplace, in Italy and at the offices abroad;
- the prohibition to possess pornographic materials: it is strictly forbidden to possess and/or share pornographic material, on paper or in electronic format, in the premises, warehouses, areas or any other appurtenances – none excepted – of the NGO and its partners, via website, email addresses or any other publication whatsoever;
- the explicit and implicit prohibition to request sexual favours, either for money or in kind: it is strictly forbidden to request sexual favours, either for money or in kind, either at the workplace or in any other similar location, or, in any case, in any location where engaging in such conduct could harm the dignity of the recipient and damage the creditability and reputation of the organisation.

Finally, it is forbidden to exercise any form of pressure on any person called to make statements before the judicial authorities, for the purpose of preventing or (falsely) altering his or her testimony. It is also forbidden to assist any persons who have committed a criminal offence, to escape investigations by the police and judicial authorities or prevent the searches and investigations carried out by the said authorities.

3.3 VIS has a "zero tolerance" policy with regard to the abuse and exploitation of people, especially children and the beneficiaries of its interventions and is committed to ensuring that all its workers and collaborators, visitors, assignees, suppliers, sub-contractors and implementing partners operate in the observance and protection of fundamental human rights and human dignity. For this reason, the following constitute essential and mandatory principles:
i. Abuse and sexual exploitation perpetrated in any way by human operators constitute extremely serious acts of misconduct, constituting, per se, a ground for terminating the working relationship. Furthermore, such acts shall be reported to the competent authorities, both local and international, so that they are pursued and punished.
ii. Sexual activity with children and young people (namely persons under 18) is forbidden regardless of which age is considered as "adult" or "the age of consent" at local level. An incorrect conviction regarding the age of a child/youth does not constitute defence. As regards Italian citizens, it is pointed out that sexual activity performed with children is punished by law regardless of the country in which the crime is committed.
iii. Forbidden are: any form of exchange of money, work, goods or services for sex, as also sexual favours or other forms of humiliation and degradation from exploitation. This also includes an exchange of assistance which is due to the beneficiaries.
iv. Sexual relations between humanitarian operators and beneficiaries of the interventions are in any case forbidden inasmuch as based on conditions of intrinsically unequal conditions of will/power.
v. If a humanitarian operator has concerns or suspicions of sexual abuse or forms of exploitation by a work colleague, whether they belong to the same organisation or not, they must report such concerns or suspicions as a matter of urgency, following the whistleblowing procedures for reporting offences (ref. related article in the Code of Conduct) as formalised in the VIS Management System.
vi. All the humanitarian operators are obliged to create and uphold an environment that avoids risks of sexual exploitation and all forms of abuse, as well as promoting the application of the contents of this Code of Conduct. Executives and managers, at every level, are specifically responsible for supporting and developing systems that guarantee this type of environment.
vii. VIS workers and collaborators, as also every other party acting in the context of the institutional activities of the ONG (e.g. partners, suppliers, interns, etc.) cannot:
- punish and/or chastise beneficiary children in any way;

- adopt conduct aimed at discrediting, humiliating, diminishing or degrading the dignity of children or in any case perpetrate any form of physical and/or emotional abuse.
- Use inappropriate language or are adopt behaviour that is harassing, offensive, sexually provocative or degrading in the presence of children;
- discriminate or exhibit substantially differentiated and unequal treatment or that which favours certain children over others.

Article 4: Obligations of diligence, loyalty and compliance with the Salesian inspiration

4.1 The quality and strength of the Organisation are the result of the efforts and commitment of all the staff. Everyone being directly responsible for the actions carried out in the exercise of one's functions.

4.2 Each staff member is obliged to abide by his/her duties with diligence and honesty, and to respect and protect the property and assets of the Organisation by adopting a responsible behaviour, consistently with the internal and disciplinary rules, this Code, the law and collective bargaining.

4.3 Each staff member should also be aware of the Salesian inspiration of VIS and, consequently, to adopt a behaviour, at work and elsewhere, that is consistent with this inspiration, in the execution of his/her functions.

4.4 The staff members and collaborators of VIS shall abstain from directly or indirectly participating in the activities of secret associations or associations or organisations of a criminal or terrorist nature, or which pursue political ends through actions of a military nature.

4.5 The staff members who collaborate with VIS in any position, abiding by the principles of communion and sharing between Salesians and lay persons, according to the spirit and mission of Don Bosco,[2] shall abstain from practising, suggesting, carrying out, allowing or tolerating, in connection with the activities of the NGO in Italy or abroad, lifestyles and conducts that do not conform to the inspiring Christian values and ethical values, or which contrast with the dignity of human life and persons, or their rights.

4.6 Each recipient and/or person involved in the activities and projects of VIS, in Italy and the developing countries, without distinction of race, gender, religious belief, political opinion or social condition, must be treated with respect and dignity; no one shall be subjected to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Article 5: Human resources and fundamental rules on work at VIS

5.1 Apart from that established under articles 2 and 3, with reference of human resources employed by the organisation, it is more specifically pointed out that VIS shall not make use of forced or other bonded labour.

5.2 VIS shall not employ workers aged below the minimum legal age of employment established to protect children and adolescents.

5.3 Each staff member employed at VIS shall be treated with respect and dignity and shall not suffer any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

[2] Cf.: *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*, Proceedings of the General Council of the Salesian Society of San Giovanni Bosco, Direzione Generale Opere Don Bosco, Roma, 1996.

5.4 VIS employees and collaborators shall be hired under regular employment contracts and no form of illegal labour, or labour in violation of the applicable employment, tax and social security regulations, shall be tolerated.

5.5 VIS considers its human resources as one of the key factors for its success, both institutionally and from an organisational/operational point of view. All employees should be made aware of the regulations governing their functions and of the ensuing conduct required, as well as of their rights and of the opportunities for growth, though also of the duties and obligations implied in their working relationship.
In particular, employees are entitled to:

- exercise the functions for which they are qualified, even though they could be assigned to another function, taking into account the operational requirements and in accordance with the applicable laws and national collective agreements;
- the pay and work conditions set out in the applicable laws and the relevant collective agreements and industry-wide and individual employment contracts;
- the protection of health and safety at work, in accordance with the applicable regulations;
- legal assistance, in the cases provided by the applicable collective agreements and individual employment contracts.

5.6 VIS offers all its employees and collaborators the same opportunities, based on merit and in accordance with the principle of equality, and allows everyone to develop their skills, capacities and competences, implementing training programmes and/or refresher courses, consistently with the contingent possibilities and conditions.

5.7 On the basis of the applicable collective agreements and industry-wide/individual employment contracts, besides the civil code provisions and the law, employees and collaborators have specific duties. They must act loyally and conscientiously in complying with these obligations, abiding by the behaviour set out in this Code, with respect to the required services. In particular, the collaborators must:

- know and comply with the applicable regulations, processes, procedures and guidelines of the Organisation, as well as the principles set out in this Code;
- observe the provisions and instructions issued by the Management of the NGO;
- comply with the applicable health and safety at work regulations;
- suitably collaborate with their colleagues and managers, notifying all the information and engaging in the necessary conduct for operating efficiently in the performance of their tasks and the pursuit of the common goals;
- engage in a conduct and use language and clothing suited to the work environment;
- acquire the necessary professional skills for performing their activities and maintaining, throughout the term of employment, an adequate level of knowledge and experience, constantly updating their preparation and attending any proposed refresher or requalification courses organised by the Organisation.

5.8 Relations between VIS collaborators and/or employees shall be based on civilised co-existence, transparency, trust and integrity, with mutual respect and ensuring the protection of personal rights and freedoms. Relations between the different positions within the Organisation shall be based on the principles of loyalty and fairness and shall be inspired by the principle of shared responsibility, with the common objective of pursuing the interests of the Organisation and working together to achieve its ends.

5.9 The persons in charge of the single activities shall exercise the powers received, respecting and ensuring the dignity of their collaborators and fostering their professional development.

5.10 It is strictly forbidden to engage in any conduct, in Italy and in the DC, such as to directly or indirectly entail offence, disparagement for reasons of race, religion, language, sex, nationality, origin, or which entails any form of discrimination.

5.11 VIS, as part of the project activities carried out in the DC, undertakes to preferentially employ and professionally valorise the local human resources, with no discrimination, in accordance with the applicable labour laws in the country in which it operates, ensuring, in any case, respect of the international labour protection standards.

Article 6: Work conditions of VIS employees

6.1 Protecting working conditions is considered a primary value by VIS, which – in the course of its operations - is obliged to adopt the measures that, based on the particularity of the work, the experience and the technique, are required to protect the physical integrity and moral personality of the workers and collaborators, including any volunteers, based on a risk assessment and with regard to the health and safety and security of the workers, for the purpose of removing the said risks, or at least minimising the impact thereof, based on the knowledge acquired and the technical progress attained. In the case of volunteers and operators present in the Developing Countries, the evaluation of the working conditions and of the security risks is carried out taking into account both the generally accepted and internationally adopted standards in the field of non-governmental cooperation, and the specific characteristics and peculiarities of the local contexts.

6.2 VIS guarantees working conditions that are respectful of the dignity of the person and the principle of fair remuneration.

6.3 All the persons responsible for performing and carrying out the activities and operations of the Organisation are also responsible for adopting the measures set out and specified in the preceding paragraphs, within their duties and attributions.

Article 7: Relations with public officials, identification and management of the contractors, relations with the partners

7.1 The employees of VIS shall not promise or pay sums of money or other goods in kind, whatever their value, or grant any other benefit, to Italian or foreign public officials in order to promote or favour the interests of the Organisation, also as a result of any illegal pressure being applied.

7.2 Other forms of aid or contributions, such as sponsorships, advertising, job positions, consultancy services and the like, are also forbidden, if they likewise pursue the same forbidden purposes, where elusive of the provisions referred to in the preceding paragraph.

7.3 Whoever expressly or implicitly receives the benefits referred to in the preceding paragraphs from any public officials shall immediately suspend all relations with the applicant and promptly inform his/her line manager and, in any case, the Supervisory Body to this effect.

7.4 VIS shall select its contractors through specific procedures, which must be transparent, certain and non-discriminatory, using criteria that take into account the competitiveness of the services and products provided, as well as their quality. Therefore, VIS adopts the relevant procedures, to be implemented in Italy and in the countries where the NGO operates, possibly adapting them to the more restrictive procurement procedures provided by the institutional donors or local Authorities.

7.5 All VIS employees are prohibited from accepting benefits of any kind from suppliers, for the purpose of either unduly influencing their manner of operation or even only appearing to pursue this aim.

7.6 VIS selects and recruits its consultants with absolute impartiality, autonomy and independence of judgement and requests them to comply with the principles set out in this Code. The written form is mandatory for all relations with companies and liberal professionals, based on a contract or engagement with mutual undertakings, signed by both parties. The contract and letter of engagement must clearly and specifically indicate the costs and other charges related to the service.
Each contract/engagement letter must also include a clause in which VIS informs the contractor about the provisions set out in this Code of Conduct, in Legislative Decree 231/2001 and the need to abide by those provisions.
Each VIS employee involved in the performance of the contract must monitor the results of the consultancy services provided, keep the relevant documents and report any changes or discrepancies, with respect to the original contract, to his/her supervisor or, if a risk is involved, pursuant to Legislative Decree 231/01, to the Supervisory Board (SB).

7.7 It is forbidden for any VIS employees to engage in the following further behaviour, in respect of relations with the Public Administration (PA):
- to perform services for external parties linked in any way to the NGO, such as consultants, partners and collaborators in general, which are not adequately justified by contractual relations, or in relation to the type of engagement to carry out and the local practises;
- to propose business opportunities that could benefit PA employees personally or accord other advantages or benefits of any kind (promises of hiring, etc.) in favour of representatives of the PA, or any other parties related to them;
- to make donations in cash and gifts to public officials, or to receive them outside of the generally accepted practices. In particular, it is forbidden to make any kind of gift to Italian or foreign public officials, or to their family members, such as to influence their discretionary powers of independence of judgement, or to induce them to ensure any form of advantage or benefit for VIS. The gifts allowed shall always be of limited value and shall be given solely for the purpose of promoting the "reputation and credibility of the Organisation". All the gifts offered – except those of limited value – shall be suitably recorded and documented, in order to enable the SB to make the necessary checks;
- to communicate to the PA any untruthful data or information, and to prepare false or counterfeit documents and to omit the information that should actually be provided;
- to violate the information systems of the PA, for the purpose of obtaining or manipulating any information to the advantage of the Organisation.

7.8 VIS deems it fundamental and strategic to carry out its core activities and operations in collaboration with its Italian and international partners.
When selecting and handling relations with its partners, VIS operates in such a manner as to ensure overall and comprehensive consistency with its vision, mission and principles, in such a manner as to prevent any particularly favourable or, indeed, unfavourable conditions, with regard to the implementation of a project. This Code of Code is thereby circulated among partners in Italy and overseas to this end and the following aspects are assessed with reference to the latter:
- the partners should always inspire their activities to ethical principles that are equal, comparable or at least consistent with those of VIS;
- the partners must be well-known in the project area and must be recognised as possessing the necessary skills and professional competences for participating in the implementation of the projects;
- the partners must ensure administrative and accounting transparency and always comply with the local employment laws;
- the partners must abide by the obligations undertaken with VIS, under specific "*MoU – Memorandums of Understanding*" or "*Partnership Agreements*" and must not prevent the proper and regular

execution of a project. If a partner acts in such a manner as to violate the principles of this Code, the occurrence must be immediately reported to the EC and the SB.

Article 8: Relations with financers and donors

8.1 VIP accepts public and private donations for the purpose of carrying out its activities in Italy and elsewhere. All communications with the single donors and the general public must be open and transparent, to enable them to finance the Organisation in a knowledgeable and, as far as possible, focused way. Where donors do not specifically manage their donations, these shall be seen as an institutional support to the Organisation and, therefore, used exclusive for the attainment of its mission and the performance of the related operations.

8.2 In relations with its donors, VIS shall not make untrue representations, for the purpose of obtaining public funds, contributions or financing.

8.3 It is forbidden to allocate sums received as funds, contributions or financing from the above mentioned parties for purposes other than those for which they were originally granted, except if it becomes impossible to pursue the purposes established by the private donors, subject to a decision by the Executive Committee and subsequent notification of the donors concerned.

8.4 In particular, VIS undertakes, with regards to its donors and financers, to:

- provide, in accordance with the applicable privacy regulations, adequate information on its operations, as well as to all its stakeholders: financers, donors, supporters and partners;
- provide truthful information, with regard to the purpose and aims of its projects, ensuring first and foremost respect for the dignity of each person;
- be aware and responsible for all the fundraising and communication actions, including those delegated to or carried out by third parties;
- keep suitable and transparent accounts and management and control procedures, in accordance with the applicable regulations and any certifications;
- struggle against corruption and illegitimate favours within the Organisation and/or by external parties;
- appoint independent entities, with proven experience, to audit its financial statements, which must be made available at the head office and publicised according to the applicable procedures and consistently with the generally accepted and implemented transparency and accountability criteria.

Article 9: Rules on the use of goods, of the Web and of electronic devices

9.1 The VIS employees are directly and personally responsible for protecting and preserving the Organisation's property entrusted to them for the performance of their tasks and duties, and to use the property in accordance with the rules on the preservation and protection of property and with the other applicable regulations.

9.2 The Internet connection, telephones, fax, email and video-recording devices should be used for the time that is strictly necessary and for work purposes only, as also personal mobile phones during working hours.

9.3 The VIS employees shall not directly install any software or applications in their computers, or duplicate or remove any software installed there, except as authorised by the President or if expressly delegated by the technical manager.

9.4 It is forbidden to use the Organisation's computers, fax, printers and photocopiers for personal purposes.

9.5 The employees who are allowed to access the VIS intranet or the Internet, and, therefore, the email accounts as well, are forbidden from: a) downloading software or music files or saving files in the intranet that are unrelated to the performance of their duties; b) using the email accounts or other web services for personal purposes, unless they are authorised in writing, and corresponding with minors without the written authorisation of the said minors' parents or guardians; c) engaging in activities aimed at concealing their use of email accounts and the Internet from any controls – including occasional and sporadic controls – carried out by VIS in accordance with the law, whether collective or aimed at controlling individual persons or workstations; d) carrying out and performing activities aimed at preventing the continuity of operations by using email accounts and the Internet, in the case of their absence.

9.6 The VIS employees must allow other persons to access any emails addressed to them, if they are absent for any reason and if it becomes necessary to learn the contents of the said emails for work-related purposes. In this case, they may designate beforehand another employee to access their email account and forward any email messages deemed relevant for work purposes to the management.

Article 10: Use and protection of information

10.1 The knowledge developed and built up by the Organisation is a key resource that all the recipients of the Code are committed to protecting. All the recipients of this Code of Conduct are therefore obliged to ensure maximum confidentiality with regard to the information managed by them in connection with their work activities.

10.2 Therefore, the recipients are obliged not to reveal to any third parties the information relating to the Organisation's wealth of project-related, technical and financial information, and any other undisclosed information, except if required by the law or by any internal regulations.

10.3 In connection with its operations in Italy and elsewhere, VIS collects a significant amount of personal data, relating to its donors, supporters and beneficiaries, which it is committed to treating and processing in accordance with the applicable privacy and confidentiality laws and regulations, in the countries in which it operates, and with the best accepted confidentiality protection practices. Therefore, VIS guarantees a high standard of security in the selection and use of its information technology systems dedicated to the treatment of personal data and confidential information, according to the applicable privacy regulations.

10.4 VIS places data and information at the basis of its management system, which was reviewed following the entry into force of Regulation 679/2016 (*General Data Protection Regulation*) within the European territory, a specific Policy for the Protection of Personal Data, which constitutes the fundamental assumption of commitment by the entity respect to all the stakeholders of its Privacy system (users, workers, collaborators and supervisors, suppliers, Guarantor, etc.). In particular, VIS is committed, in relation to all the interested parties, to observe a series of behaviours with regard to the protection of person data, which are mainly specified in Organisational Model 231/2001 and in documents pertaining to the related processing, to which this Code of Conduct refers, both for further information and the concrete implementation thereof.

Article 11: Relations with the press and with other mass communication media

11.1 VIS interacts with the press and other mass communication media exclusively through its governance bodies and its designated officials, who operate in accordance with the principles of fairness, availability and transparency, in accordance with a communication policy inspired by the truthfulness, non-violence and the respect of personal rights and dignity.

11.2 In any case, the information and communications relating to the Organisation and disclosed by it to the outside world shall be accurate, truthful, complete, transparent and consistent with the principles set out herein.

11.3 In particular, and with regard to the communication processes, VIS undertakes to:

- ensure the proper use of the images of minors and of any sensitive information, using them only in accordance with its statutory mission;
- communicate and promote, in its communication activities and its awareness and fund-raising campaigns, objective information and knowledge regarding the situation of the countries in which it operates, without operating any discrimination based on gender, race, religion or other form of discrimination, and without ever using the information and images it collects, for this purpose and in connection with its activities, in a distorted manner;
- be always open and willing to discuss its policies, and the manner in which it implements its projects, with its grassroots and the other stakeholders;
- adequately communicate, internally, with its members, supporters, collaborators and volunteers, with regard to its strategies, programmes and any other information useful for ensuring their effective participation in and development of the Organisation's activities.

Article 12: No conflicts of interest

12.1 The recipients of this Code, when exercising their functions – at whatever level – shall not take any decisions or carry out any activities that could be in conflict of interest with the Organisation, or inconsistent with its mission and/or values. Any situation occurring in breach of this rule shall be immediately reported to the SB. In this case, the party concerned shall abstain from participating in any discussions relating to and assessments of his/her operations.
Furthermore, any conflicts of interest should be avoided between the companies, and personal and family interests, and the activities carried out within the NGO. Finally, as detailed below, no recipient may obtain personal benefits from the activities carried out in the name and/or on behalf of the Organisation.

12.2 Anyone is prohibited from using information acquired in connection with the performance of his/her duties and functions, for purposes other than work-related purposes.

12.3 Any legitimately disclosed information must always be complete, transparent, comprehensible and accurate.

12.4 In the performance of any of its activities, the Organisation shall operate in such a manner as to avoid engaging in any conflict of interest situations, whether real or potential, and it requires all its employees and resources to act likewise.

12.5 Potential conflict of interest situations include those in which a VIS employee operates also for the purpose of pursuing an interest other than that of the Organisation and of the beneficiaries of its activities, for a personal advantage. Where situations of potential conflict of interest may arise, a VIS employee shall be obliged to report the situation to his/her line manager to resolve the issue.

Article 13: Information to the Supervisory Board

13.1 The Supervisory Board must be informed – by means of specific reports, by the managers, officers, employees, consultants, suppliers or other collaborators and by all the recipients of this Code of Conduct– of any events, actions or omissions that could involve the responsibilities referred to in Legislative Decree 231/2001.

13.2 This Code of Conduct transposes and implements article 2 of law 30 November 2017, no. 179, which regulates the exercise of whistleblowing (WB) in the private sector. Apart from the indicated law, the Code considers the indications contained in the following authoritative documents, adopted as a model of reference given that they are the best practices of reference available on the matter:
- Explanatory Note on whistleblowing approved in January 2018 by Confindustria;
- Guidelines on Transparency International Italy for the preparation of procedures on the matter of whistleblowing;
- ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione) Determination no. 6 of 28 April 2015 (Guideline on the matter of protecting the public employee who reports offences) with exclusive reference to the general rules also referable to the private sector.

13.3 The OdV constitutes the recipient of reports regarding WB, carried out by the entity's employees, both top management and those subject to direction.

13.4 Reports circumstantiated by illegal conduct and based on precise and concordant factual elements can constitute the subject matter of information to the OdV, or regarding violations of the organisational model and management of the entity, which the whistleblowers have become aware of due the functions they perform. This implies that a report related to the WB can concern both violations of the law and acts contrary to the internal regulations set out independently by the entity (e.g. Code of Conduct, regulations, agreements in force, good practices, etc.). In the context, on a more general basis the information expressly foreseen both in the Transparency Guidelines and the ANAC Determination drawn for the purpose from the VIS Organisational Model 231/2001 can be the subject matter of reporting.

13.5 Reports can be formulated both anonymously and not. VIS primarily foresees the email address dedicated to the OdV (odv@volint.it) as the channel dedicated to receiving reports regarding WB, however such Supervisory Body is also the recipient of communications in paper format sent to the address designated and communication for such purpose.

13.6 The OdV performs all the assessments needed respect to reporting and also verifies that no retaliatory or discriminatory action is adopted against the whistleblower for reasons connected, directly or indirectly, to the report.

13.7 When managing the report, both the OdV and other functions of the entity are bound to observing the norms in force within the entity on the matter of data confidentiality.

13.8 VIS shall undertake to adequately circulate WB procedures and to arrange for adequate training and updating on the contents of law 179 and the Guidelines of reference.

13.9 Criteria, methods and specific procedures with regard to WB are specified in the Organisational Model 231/2001, to which this Code of Conduct refers, both for further information and the concrete implementation thereof.

Article 14: Inspection activities by the Supervisory Board

14.1 All VIS employees must provide the utmost assistance to the inspection personnel appointed by the Supervisory Board to conduct the compliance audits.

14.2 During the compliance audits, it shall be necessary to provide all the information and documentary evidence requested by the auditors.

14.3 In the event of any anomalies or non-conformities being reported by the compliance auditors, each employee must actively collaborate in implementing the requested corrective or preventive measures.

14.4 The same rules of conduct shall be applied, in connection with the activities adopting a quality management system, or the single elements thereof, for first, second and third party audits.

Article 15: Sanctions in cases of breaches to the Code of Conduct

15.1 VIS shall not allow any breaches to the rules set out in this Code.

15.2 Any breaches by employees shall be treated as a breach of discipline and shall entail the application of the sanctions referred to in article 7 of Law 300/1970, articles 2119 and 2106 of the Italian Civil Code, Legislative Decree 231/2001 and in the applicable collective and regulatory provisions.

15.3 Any breaches by so-called "coordinated continuing" freelance collaborators, self-employees and external collaborators in general, shall be the source of contractual liability and sanctioned as such, on the basis of the general legal principles and rules governing the related contracts.

15.4 Any breaches by the VIS officers shall be sanctioned on the basis of the statutory and regulatory provisions and the applicable civil and criminal laws.

Article 16: Principles underlying the audit activities by the Supervisory Board

16.1 The audit activities by the Supervisory Board shall be grounded on the following fundamental principles, aimed at ensuring the completeness, impartiality and effectiveness of the audit:

a) Ethical conduct

During the compliance audit, the auditors shall engage in conduct based on trust, integrity, confidentiality and discretion.

b) Unbiased presentation

The auditor shall faithfully and accurately report the results and conclusions of the audit, highlighting any significant obstacles encountered during the audit and any unresolved divergent opinions between the audit team and the audited organisation.

c) Adequate professionalism

The auditors shall base their audit report on their professional knowledge, integrated by the information collected during the audit.

d) Independence

The auditors shall be and remain objective throughout the audit process, to ensure that the results and conclusions of the audit are based solely on the evidence acquired.

e) Evidence-based approach

The audit evidence shall be verifiable and shall be based on samples of available information, as indicated in the audit report.

Article 17: Generally accepted practices in administration and accounting

17.1 VIS has developed and adopts administrative and financial management procedures governing all the aspects and fields of importance for its core operations in Italy and in the DC. All the NGO employees and collaborators shall, therefore, abide by the said procedures, which are inspired by the following principles and criteria.[3]

17.2 The VIS employees operating – each one according to his/her respective responsibilities – in the management of the accounting documents, shall:

a) engage in a proper, transparent and supportive behaviour, in accordance with the law, the internal procedures and the standards of accountability applicable to the sector, in respect of all the activities for the preparation of the budget and the year's end financial statements, and the other corporate communications, for the purpose of providing members and stakeholders of VIS a transparent, truthful and accurate information on the Organisation's economic, capital and financial situation. Therefore, it is expressly forbidden to:
   - prepare or disclose false or incomplete data, or any other data susceptible of providing an incorrect description of the Organisation's economic, capital and financial situation;
   - omit the disclosure of any data and information required by the law and the applicable procedures, with regard to the Organisation's economic, capital and financial situation;
b) abide by the principles and requirements set out in the financial reporting standards and regulations, as regulated by the law and the various sectors;
c) ensure the regular operation of the Organisation and its governance bodies, ensuring and facilitating any form of internal control over management, as well as the free and fair development of the general meeting's will;
d) promptly and accurately make all the communications and notices required by law, acting in absolute good faith, without hampering the controls carried out by the Supervisory Authority. To this end, it is expressly forbidden to:
   - omit making all the periodical reports required by law and the applicable regulations, with the required completeness, accuracy and timeliness;
   - present, in the above mentioned reports and communications, any untrue events, or conceal any significant events, with regard to the Organisation's economic, capital and financial situation;
   - engage in any conduct that hinders the activities of the supervisory functions, also with regard to audits, by the Administrative Authorities (opposition, ungrounded refusals or even outright obstructionism or failure to collaborate, such as delays in making communications or in making documents available);
e) prepare, apply, monitor and verify, in Italy and its offices abroad, the procedures needed to prepare the financial statements and periodical reports and the projects, as well as the management of the financial resources.

Article 18: Criteria relating to the management of payments

18.1 The VIS employees operating – each one according to his/her respective responsibilities – in the management of payments, shall not:

a) engage in business relations with individuals or corporations which are known or suspected to belong to criminal organisations, or, in any case, which operate outside the law, such as, by way of example, persons associated with money-laundering, terrorist, drug-trafficking, usurious, etc. activities;
b) use instruments that are not subject to internal procedures, for carrying out transactions involving large amounts of money;

[3] For the anti-fraud strategies on which the VIS management system is based, cf.:
- 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.

c) make donations to individuals or corporations with a criminal record, in particular for terrorist or subversive activities.

Furthermore, the recipients of this Code are expressly obliged to:

a) request all the necessary information for assessing the financial soundness and business/professional reliability of the suppliers and partners;
b) ensure that all payments are made, with accurate regularity: in particular, it shall be necessary to verify – for each transaction – that the party in whose name the payment order, contract or accounting documents have been made out matches the party collecting the relevant payments;
c) engage in proper, transparent and supportive conduct, based on good faith, in accordance with the applicable legal provisions and internal procedures, with regard to the activities associated with the management of the details of all the suppliers, the donors and the beneficiaries of the financial resources;
d) pay due attention to the payments received from banks/clients abroad;
e) carefully check, also with regard to VIS offices in the DC, the contracts and other relations entailing the transfer of financial resources involving parties based in, or which have links with – as may be reasonably determined by means of targeted searches (using the Internet or other means of information and databases) – so-called "uncooperative" countries by the FATF (cf. http://www.fatf-gafi.org/).[4]

[4] The FATF – Financial Action Task Force – is an inter-governmental organisation founded in 1989, for the purpose of developing and promoting strategies against money-laundering and the financing of terrorism. The FATF publishes recommendations, which, although not legally mandatory (soft law), have nevertheless established themselves internationally and define the measures that a Country needs to adopt to be effective in the struggle against money laundering and financing terrorism.

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO

Insieme, per un mondo possibile

CODE DE CONDUITE

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO

Insieme, per un mondo possibile

Organisme non-gouvernemental sans but lucratif • Sous l'égide de CNOS - *Centro Nazionale Opere Salesiane*
Accrédité à ECOSOC sur statut spécial de conseil • Associé du réseau DBN - *Don Bosco Network*

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italie) - Tél. +39-06516291 - Fax +39-0651629299
vis@volint.it - www.volint.it - Code fiscal italien 97517930018

Table des matières

Introduction 2
Article 1: Fonction du Code de Conduite et principes qui inspirent les activités de VIS 2
Article 2: Diffusion du Code de Conduite 7
Article 3: Interdiction de comportements contraires au Code de Conduite 7
Article 4: Obligations de diligence, loyauté et cohérence avec l'inspiration salésienne 8
Article 5: Ressources humaines et normes fondamentales du travail chez VIS 9
Article 6: Conditions de travail des personnels utilisés par VIS 11
Article 7: Rapports avec les fonctionnaires, Identification et gestion des contractants, Rapports avec nos partenaires 11
Article 8: Relations avec les bailleurs de fonds ou donateurs 13
Article 9: Normes sur l'utilisation de biens, réseaux et dispositifs électroniques 13
Article 10: Utilisation et protection des informations 14
Article 11: Rapports avec la Presse ou avec d'autres moyens de communication de masse 15
Article 12: Interdiction des conflits d'intérêt 15
Article 13: Information de l'Organisme de Vigilance 16
Article 14: Inspections de l'Organisme de Vigilance 17
Article 15: Sanctions en cas de violation du Code de Conduite 17
Article 16: Principes des activités de vérification de l'Organisme de Vigilance 17
Article 17: Pratiques correctes de gestion administrative et de documentation comptable 18
Article 18: Critères de comportement relatif à la gestion des paiements 19

Introduction

VIS, acronyme de *Volontariat international pour le développement*, est une organisation non gouvernementale (ONG) et une société civile de coopération internationale (OSC). Elle est née en Italie, en 1986, sur initiative du Centre italien des œuvres salésiennes (*CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane*. En tant qu'organisme laïc co-responsable, VIS épaule l'engagement social des Salésiens en Italie et dans les pays déshérités du monde, en s'inspirant du système préventif de Don Bosco et des usages éducatifs des Salésiens. En ligne avec sa propre identité et dans le cadre des *Objectifs du Millénaire pour le Développement* des Nations Unies 2000-2015 et des *Objectifs de Développement durable* de l'UNDP 2015-2030, l'objectif que VIS se pose face à des situations d'injustice qui nient à une grande partie de l'humanité ses droits fondamentaux, est de proposer des parcours concrets d'engament en faveur de la solidarité internationale et pour la paix.

Le statut juridique de VIS est celui d'une association ayant personnalité juridique:

- en sa qualité de ONG/OSC, VIS est officiellement reconnu par le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, au sens de l'art. 26, paragraphe 2, de la loi italienne N°125 du 11/08/2014; il est donc inscrit dans la *Liste des Organisations de la société civile* tenue par l'Agence italienne de Coopération au Développement au sens du décret N°2016/337/000285/2 du 04/04/2016;
- en sa qualité d'ONLUS (organisation d'utilité sociale sans but lucratif), il est inscrit dans la *Liste des ONLUS* tenue par la Direction de la Région Latium de l'Agence italienne des Recettes (*Agenzia delle Entrate*) au sens de l'art. 32, paragraphe 7, de la loi italienne N° 125 du 11/08/2014;
- en sa qualité d'ONG, il lui a été octroyé le *Statut consultatif spécial* auprès du *Conseil économique et social des Nations Unis* (ECOSOC), par résolution N° 226 du 27 juillet 2009;
- en sa qualité d' ONG partenaire de ECHO - European Commission Humanitarian Office: FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305
- en sa qualité d'ONG, il est accrédité auprès de différentes institutions européennes ou internationales pour la réalisation de programmes de coopération internationale au développement et il est officiellement reconnu par les Autorités locales dans de nombreux pays où il travaille.

VIS est un membre fondateur du *Réseau Don Bosco,* réseau international des ONG d'inspiration salésienne, du *CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali* et du *Comité italien de Promotion et Protection des Droits de l'Homme*. En outre, VIS est membre de ASVIS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, FRA - *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* et de *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

Article 1:Fonction du Code de Conduite et principes qui inspirent les activités de VIS

1.1 Le présent Code de Conduite rassemble l'ensemble des valeurs sur lesquelles VIS fonde son action et il expose les principes que VIS considère comme fondamentaux pour assurer un bon fonctionnement, une gestion fiable, une crédibilité et une bonne image de ses activités.

1.2 Toutes les relations et toutes les actions faites au nom et/ou dans l'intérêt de VIS ou qui, d'une manière ou d'une autre, se rapportent à VIS, à son fonctionnement interne comme à ses rapports avec l'extérieur, doivent se conformer aux dispositions du présent Code de Conduite. L'observance de ses normes et dispositions fait partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles de toute activité se rapportant à VIS et, notamment, des contrats de travail de ses employés comme des normes contractuelles de ses rapports avec ses collaborateurs ou consultants.

1.3 Les dispositions du présent Code constituent des prescriptions qui reprennent les obligations générales de diligence et de fidélité que la loi italienne prétend des travailleurs (art. 2104 et 2105 du Code

civil italien) comme celles de correction et de bonne foi qui sont requises des collaborateurs, à quel que titre que ce soit (art. 1175 et 1375 de ce même Code).

1.4 Notre Code de Conduite est proposé et approuvé par le CE qui en soigne également les révisions. A ce propos, CE prend en considération les suggestions et/ou commentaires de tous les destinataires du Code. Il tient également compte de toute éventuelle évolution des normes et/ou de toute modification apportée aux plus usuelles procédures nationales et internationales et ne manque pas de s'inspirer de l'expérience acquise dans l'application de ces normes.

1.5 Il sera donné connaissance de l'existence de ce Code de Conduite à toutes les personnes concernées (Associés, Responsables de sites, participants-bénévoles, bénévoles, employés ou collaborateurs, donateurs, fournisseurs, partenaires, etc.) ainsi que par diffusion directe parmi les principaux bailleurs de fonds et par publication sur les différents réseaux d'information de VIS conformément aux indications données par le CE.

1.6 Les principes qui inspirent les activités de VIS et de tous ceux qui font partie, d'une manière ou d'une autre, de sa structure opérationnelle en Italie et dans les PVS sont exposés dans nos Statuts comme dans notre Règlement Général. Ils sont également spécifiés en détail dans les Motions de l'Assemblée de nos Associés et, sur le plan de nos activités, dans notre Bilan annuel.

En application du principe selon lequel le développement « *… doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'homme*. »[1], VIS ne comprend le développement que s'il est intégral et universel et que s'il reconnaît que tous les êtres humains sont dépositaires de droits inaliénables qui s'accompagnent d'une nécessité de rencontre et de relation réciproque.

La ***vision*** de VIS se concrétise donc en "*un monde où tout être humain pourrait jouir pleinement de ses droits et participer dignement et activement à la vie de sa communauté afin d'en favoriser le développement*" Cet engagement s'adresse principalement à ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire aux pauvres et aux déshérités, là où l'origine de cette condition se perçoit surtout comme un manque d'opportunités. C'est au milieu de ceux qui vivent en conditions de difficultés et d'exclusion que VIS s'attache à prêter son attention, dans l'esprit du charisme de Don Bosco, aux groupes particulièrement vulnérables des enfants, adolescents et jeunes gens.

Cette vision a donc porté VIS à adopter une approche de développement des capacités individuelles et sociales de chacun, dans une double perspective de construction et/ou de renforcement de leur capacité de revendiquer et de jouir de leurs droits fondamentaux comme de construction et/ou renforcement de leur capacité d'en assumer les devoirs et obligations, sur la base d'un principe de responsabilité. En conséquence, VIS a pour ***mission*** "*de promouvoir et de renforcer les capacités de chaque être humain -- entendu en tant qu'individu et en tant de membre d'une communauté -- en accordant une attention particulière aux enfants, adolescents ou jeunes gens les plus déshérités et/ou les plus vulnérables pour leur fournir des opportunités d'études,, de formation et/ou d'emploi et en leur donnant les instruments nécessaires pour qu'ils puisse prétendre à leurs droits et les conserver*".

En bref, VIS propose dans les PVS des Programmes de coopération internationale selon une approche intégrée à l'effet de:

- éduquer, instruire, élever et soutenir des enfants, adolescents ou jeunes gens vulnérables, risquant une exclusion sociale;
- garantir une formation professionnelle et l'accès à l'emploi ou à la réinsertion sociale des jeunes;
- promouvoir les Droits de l'Homme, en particulier chez les enfants, les adolescents et les femmes;

[1] Cfr. Paul VI, Lettre encyclique *Populorum progressio*, 26 mars 1967.

- promouvoir le développement des collectivités locales, en soutenant les structures d'enseignement existantes sur le territoire, la formation des enseignants et celle des cadres locaux, le développement d'un sens de l'entreprise chez les jeunes;
- d'éviter que les interventions mises en place par VIS suite à une urgence (conflit ou calamité), dans le contexte d'actions déjà mises en place dans le pays concerné ou sur demande de ses partenaires locaux, ne disparaissent à la fin de l'urgence (fin de l'aide ou des premiers secours), du fait que nos interventions sont toujours empruntes d'une perspective d'un développement humain durable dans le moyen ou sur le long terme;
- promouvoir une vision du phénomène des migrations et des problèmes que cela entraîne fondé sur les Droits de l'Homme, c'est-à-dire sur la possibilité qui doit être donnée à chaque être humain de mener une vie digne partout dans le monde, qu'il veuille la construire et la réaliser dans son propre pays ou qu'il préfère émigrer dans la sécurité et avec de bonnes perspectives de succès de son projet. Pour ce motif, VIS configure de façon contextuelle et complémentaire d'un côté le devoir de solidarité, d'accueil, de promotion et d'intégration des migrants ou réfugiés qui débarquent dans nos sociétés et, de l'autre, le devoir de coopération au développement et à la promotion des Droits de l'Homme dans les pays d'où ils proviennent, ou par où ils transitent, dans le but de construire des opportunités de mise en valeur locale;
- élargir l'accès aux informations et à la formation par l'application de nouvelles technologies;
- assurer un développement durable respectueux de l'environnement en mettant en valeur la biodiversité et en encourageant l'utilisation de ressources renouvelables.

En Italie comme en Europe, VIS a pour objectifs prioritaires:

- la sensibilisation de l'opinion publique sur les thèmes de la solidarité et de la coopération internationale;
- l'encouragement au bénévolat international, dans le cadre d'un professionnalisme de l'éducation et de la promotion individuelle visant à une mise en valeur durable des êtres humains;
- la formation, au moyen de méthodologies diversifiées et innovatrices, en matière de thèmes et de disciplines en rapport avec la coopération internationale et le respect des Droits de l'Homme;
- la réalisation de campagnes de promotion en faveur de nos activités visant à sensibiliser les institutions qui, à des niveaux différents, influent par leurs actions et/ou décisions sur la quantité, la qualité et l'efficacité de la coopération internationale et de la lutte contre la pauvreté, ainsi que sur la promotion et la protection des droits des enfants et adolescents et sur la qualité de leur éducation.

1.7 VIS exerce ses activités de façon indépendante et impartielle, dans le respect du principe de la non-discrimination, qu'elle soit religieuse, raciale, sexuelle, culturelle, politique ou sociale. Il encourage au contraire le respect des diversités, des différences et le pluralisme, à l'intérieur comme à l'extérieur de sa propre structure.

1.8 VIS s'emploie à promouvoir et à respecter les critères d'efficience, de transparence et de responsabilité qui lui sont reconnus au niveau international. Cet engagement s'adresse aussi bien à notre organisation interne qu'à nos actions extérieures et donc à nos relations et aux interventions que nous mettons en place pour réaliser nos objectifs.

VIS s'engage à respecter ces critères vis-à-vis de tous les bailleurs de fonds qui s'impliquent dans ses activités, pour un motif ou pour un autre.

1.9 VIS garantit une gestion et une information transparente à l'égard des donateurs, de ses partenaires et des principaux bailleurs de fonds. Il reconnaît qu'il doit leur rendre compte de ses activités, aussi bien du point de vue financier que de celui de l'efficacité de ses interventions et il sait que le rôle des donateurs est essentiel pour la réalisation de sa mission et des objectifs qu'il se propose.

1.10 VIS adhère aux normes de précision et d'honnêteté usuellement requises pour la présentation et l'interprétation des informations, études et recherches.

1.11 La stratégie mise en œuvre par VIS pour collecter, gérer, mettre en réserve ou employer ses ressources financières s'inspire au principe de la "responsabilité morale, directe ou indirecte". Elle est en ligne avec son engagement de contribuer à un développement économique et financier éthique. C'est pourquoi, dans le cadre de ses activités de collecte de fonds comme dans celles de gestion de ses ressources financières, VIS adopte de fondamentaux critères éthiques d'exclusion, critères qui s'appliquent à l'évaluation de ses donateurs, à celle de tiers impliqués dans la gestion de fonds acquis comme à la nature des opérations ou empli qui en ont été faits, à titre provisoire ou définitif). Ces critères d'exclusion sont:

a) Violences contre la vie d'un être humain;

b) Implication dans le développement, la production ou la vente d'armes;

c) Violation des Droits des travailleurs;

d) Complicité avec des injustices commises par des Etats;

e) Abus des ressources naturelles;

f) Fraude, recyclage, corruption ou autres activités illégales;

g) Encouragement à une consommation excessive d'alcool ou de tabac ou à une trop grande propension aux jeux de hasard;

h) Implication dans le secteur de la pornographie;

i) Promotion d'idéaux non chrétiens.

Par suite d'une attitude internationale non unanime en matière de modalités et de normes éthiques, VIS prend pour base les informations susceptibles d'être raisonnablement vérifiées dans le cadre d'une recherche précise (par l'Internet, ou par les principaux instruments de communication ou d'information) sur les donateurs publics ou privés ou sur toutes les personnes qui, à quel que titre que ce soit, sont concernées par nos activités de collecte, gestion et emploi de nos ressources financières. Si les vérifications faites n'offrent pas de garanties suffisantes au regard des critères éthiques retenus ou s'il existe un risque pour l'image et la crédibilité de VIS, nous ne nous engageons pas dans des activités ou des opérations considérées comme douteuses.

En ligne avec notre mission, et strictement liées à nos finalités institutionnelles, nos activités de collecte et de gestion de fonds se font exclusivement en faveur des bénéficiaires de nos activités institutionnelles et toujours dans le but d'améliorer notre capacité opérationnelle.

Pour ce motif, le Code de conduite adopte les principes et les critères, déjà établis par les motions spécifiques de l'Assemblée des associés du 16-11-2014 et du 19-04-2015, et qui sont spécifiés ci-après :

1.11.1 Le présent Code définit les normes de comportement appliquées par VIS dans ses relations avec des entreprises ou avec les fondations qui en émanent ou qu'elles contrôlent dans le but de collecter des fonds pour la réalisation de ses activités, quand ces relations comportent une publicité visant à promouvoir l'image de ces entreprises ou la vente de leurs produits.

Les contrats de parrainage (sponsoring) et les activités de partenariat du genre "cause-related marketing" ainsi que les opérations de promotion conjointe (où une entreprise met à disposition ses propres structures pour collecter des fonds ou pour créer une sensibilisation) en font clairement partie. Les

libéralités rentrent également dans ce domaine quand l'entreprise qui les prodigue en fait publicité. Les contributions spontanées offertes par les employés de l'entreprise en question n'en font pas partie

1.11.2 Aucune relation ne peut être établie avec des entreprises, ou avec les fondations qui en émanent ou qu'elles contrôlent, quand leurs caractéristiques et/ou leurs comportements sont incompatibles avec les valeurs ou avec la mission de VIS. A titre indicatif mais non exhaustif, cette incompatibilité existe quand il y a:

• violation de Droits de l'Homme;

• violation de Droits de l'Enfant;

• violation de droits de travailleurs tels qu'ils sont identifiés par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail;

• préjudices pour l'environnement naturel;

• manque de respect des principes de légalité et de transparence;

• comportements irresponsables au niveau de la distribution et de la vente;

• production et/ou commerce d'armes ou de matériel de guerre.

Aucune relation ne saurait être établie si elle devait:

• conditionner l'indépendance de VIS;

• comporter une instrumentalisation de notre cause à des fins commerciales.

1.11.3 L'approbation de la relation instaurée en vue de la collecte de fonds avec une entreprise, ou bien avec des fondations ou d'autres organismes dépendant directement d'elle et sous son contrôle dans les cas (comme spécifié ci-dessus) où cela comporte une publicité de cette relation visant à promouvoir l'image de l'entreprise ou la vente de ses produits spécifiques, doit être délibérée par le Comité exécutif de VIS, sur base d'une enquête préalable en mesure d'identifier les éventuels aspects problématiques par rapport aux critères établis ci-dessus.
L'enquête doit être réalisée avec les moyens raisonnablement disponibles de VIS, notamment au moyen de la recherche sur Internet et la collecte d'informations issues de son réseau de relations, sauf la possibilité de recourir à des consultations spécialisées pour les cas revêtant une importance particulière. Les déclarations personnelles de l'entreprise ne peuvent jamais être considérées comme suffisantes.
Le Comité exécutif peut demander un avis non engageant à l'Organe de surveillance (OdS). La délibération du Comité exécutif doit indiquer les motivations de la décision.
Un résumé des décisions prises devra être présentée annuellement par le Président à l'Assemblée des associés qui, dans certains cas, peut demander de recevoir le texte intégral de la délibération et de l'enquête.

1.11.4 En ce qui concerne les relations avec les entreprises dans un but de collecte de fonds, l'OdS:
a) fournit, sur demande du Comité exécutif, des avis non engageants sur des cas spécifiques;
b) contrôle les décision du Comité exécutif;
c) propose, sur demande du Comité exécutif, de l'Assemblée ou sur sa propre initiative, les lignes directrices qui spécifient ultérieurement les prévisions du Code d'éthique à ce propos.
d) chaque année, présente son rapport sur l'activité qu'il a effectué à ce propos à l'Assemblée.

1.12 La capacité économique et financière de VIS et la durabilité de sa structure sont des valeurs essentielles et nécessaires si l'on veut garantir sa continuité dans le temps, ainsi que l'efficience et l'efficacité de ses interventions. Toutefois, pour importantes qu'elles soient, ces valeurs ne doivent en aucun cas porter les employés, collaborateurs ou partenaires de VIS à violer les principes contenus dans le présent Code de conduite dans un but d'obtenir des résultats économiques favorables.

Article 2: Diffusion du Code de Conduite

2.1 Le présent Code de Conduite s'appliquent aux destinataires comme ci-dessous :
- membres de tous les organes sociaux de VIS, comme: le Comité exécutif, l'Assemblée des associés, l'Assemblée des participants volontaires, le Président, les Vice-présidents, le Collège des auditeurs;
- membres des organes de protection VIS;
- dirigeants de l'organisme;
- salariés, collaborateurs, conseillers et tous ceux qui travaillent/collaborent avec VIS, dans le respect de leur autonomie professionnelle et dans le cadre des interventions mises en œuvre, qu'ils fournissent leur travail en Italie ou à l'étranger.

Le Code de conduite s'applique également aux "implementing partner", en Italie et dans les pays cibles, ainsi qu'aux fournisseurs, aux entrepreneurs et aux sujets tiers impliqués à divers titres dans la réalisation des activité institutionnelles.

2.2 VIS assure la diffusion du présent Code de Conduite aux intéressés, éventuellement par l'entremise de fonctions internes spécifiquement préposées. Il s'occupe également:

a) de l'interprétation à donner à ses dispositions ou à leur éclaircissement, éventuellement sur signalisation de l'Organisme de Vigilance qui en indiquerait la nécessité;
b) de la vérification de sa mise en pratique effective;
c) de l'adoption de mesures visant à l'élimination des violations commises, ces violations étant susceptible de constituer des infractions disciplinaires.

Conformément aux dispositions éventuellement établies par les principaux donateurs institutionnels, le VIS publie ce Code de conduite sur son site www.volint.it et le rend disponible dans les principales langues véhiculaires. Les contrats et/ou les accords de tout type signés en Italie et à l'étranger par l'ONG pourront renvoyer et/ou se référer à ce lien.

Article 3: Interdiction de comportements contraires au Code de Conduite

3.1 Le fait de rechercher l'intérêt de VIS ne peut en aucun cas justifier, de la part d'une personne agissant dans la sphère de VIS, d'une conduite contraire aux lois nationales ou internationales applicables, aux dispositions du Modèle d'organisation ou du présent Code de Conduite, aux contrats signés par VIS, à ses normes statutaires, à ses règlements internes ou à toute autre règle applicable.

3.2 Les destinataires du présent Code de Conduite ne sauraient agir d'une façon qui irait à l'encontre de la dignité de l'homme, quel que soit le pays où ils se trouvent ou leur relation avec l'organisme, et de la crédibilité et de la réputation de VIS, indépendamment de la responsabilité qu'ils encourent le cas échéant. Ces comportements seront considérés comme d'autant plus graves s'ils sont fait dans le cadre d'une fonction au sommet (c'est-à-dire comportant un pouvoir reconnu et dominant au sein d'un rapport de travail en collaboration ou subordination). Si certains comportements devaient violer les normes juridiques des pays où nous travaillons, ils seront considérés comme extrêmement graves.

On relève, en particulier, les obligations suivantes:

- interdiction de faire usage d'alcool ou de drogues: il est interdit de consommer de l'alcool, des drogues ou toute autre substance similaire, ou en fournir, durant les heures de travail et/ou sur les lieux de travail, en Italie comme à l'étranger;
- interdiction de posséder du matériel pornographique: il est strictement interdit de posséder du matériel pornographique publié ou de consulter du matériel de ce genre par l'entremise de la toile ou d'adresses électroniques disponibles sur les engins électroniques présents dans les locaux, les magasins ou dans toute autre espace où VIS ou ses partenaires travaillent;
- interdiction de faire demande, explicitement ou implicitement, de rapports sexuels, qu'ils soient payants ou en nature: il est strictement interdit de demander d'avoir des rapports sexuels payants ou

libres sur les lieux de travail ou dans tout autre espace similaire et, plus généralement, partout où une conduite de ce genre pourrait affecter la dignité du/de la destinataire et nuire à la crédibilité et à la réputation de l'organisation.

3.3 Le VIS pratique une politique de "tolérance zéro" en ce qui concerne l'abus et l'exploitation des personnes, en particulier, des enfants et des bénéficiaires de ses interventions, et s'engage afin que tous ses travailleurs et collaborateurs, visiteurs, attributaires, fournisseurs, sous-traitants et implementing partner agissent en respectant et en protégeant les droits fondamentaux et la dignité des personnes. Pour cce motif, les éléments suivants constituent des principes fondamentaux et impératifs:

i. Les abus et l'exploitation sexuelle perpétrés de n'importe quelle manière par des opérateurs humanitaires, constituent des actes très grave de mauvaise conduite et constituent en soi un motif de résiliation du contrat de travail. De plus, ces actes doivent être signalés aux autorités compétentes, aussi bien locales qu'internationales, afin qu'ils soient poursuivis et sanctionnés.

ii. L'activité sexuelle avec des enfants et des jeunes (c'est-à-dire avec des personnes âgées de moins de 18 ans) est interdite, indépendamment de ce qui est considéré comme étant la "majorité" ou "l'âge du consentement" au niveau local. La conviction erronée relative à l'âge d'un enfant/d'un jeune, ne constitue pas une défense. En ce qui concerne les citoyens italiens, il est rappelé que l'activité sexuelle avec des enfants est punie par la loi indépendamment du pays où le délit est commis.

iii. Interdiction de toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services pour le sexe, tout comme les faveurs sexuelles ou d'autres formes humiliantes et dégradantes d'exploitation. Ceci inclut aussi l'échange d'assistance qui est due aux bénéficiaires.

iv. Les rapports sexuels entre les opérateurs humanitaires et les bénéficiaires des interventions sont de toute façon interdits, car ils se basent sur des conditions de volonté/pouvoir intrinsèquement inégaux. Ces rapports minent la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire.

v. Si un opérateur a des doutes ou des suspicions à propos d'abus sexuels ou de formes d'exploitation de la part d'un collègue, qu'il appartiennent ou non à la même organisation, il doit le signaler immédiatement à travers la procédure du whistleblowing (cf. article du Code de conduite s'y rapportant) pour signaler les faits délictueux, comme cela est formalisé dans le Système de gestion de VIS.

vi. Tous les opérateurs humanitaires ont l'obligation de créer et de conserver un environnement qui prévient les risques d'exploitation sexuelle et toute forme d'abus, ainsi que de promouvoir l'application des contenus du Code de conduite. Les dirigeants et les responsables, à chaque niveau, ont la responsabilité spécifique de soutenir et de développer des systèmes qui garantissent ce type d'environnement.

vii. Les travailleurs et les collaborateurs de VIS, ainsi que n'importe quel sujet agissant dans le cadre des activités institutionnelles de l'ONG (par ex., des partenaires, des fournisseurs, des stagiaires, etc.) ne peuvent pas:

- punir et/ou châtier, sous n'importe quel forme, les enfants bénéficiaires;

- avoir des comportements susceptibles de discréditer, humilier, diminuer ou dégrader la dignité des enfants ou, quoi qu'il en soit, perpétrer n'importe quelle forma d'abus physique et/ou abus émotionnel.

- Employer des langages non appropriés ou agressifs, offensants, sexuellement provocants ou dégradants en présence d'enfants;

- discriminer ou manifester des traitements clairement différents, inégaux ou de faveur pour certains enfants par rapport à d'autres.

Article 4: Obligations de diligence, loyauté et cohérence avec l'inspiration salésienne

4.1 La qualité et la force de notre organisation sont le résultat des efforts et de l'engagement de l'ensemble de son personnel. Toute personne est directement responsable de ses actions dans l'exercice de ses fonctions.

4.2 Tout personnel ou collaborateur est tenu d'obtempérer, avec diligence et loyauté, aux obligations relevant de sa mission ainsi qu'au respect et à la bonne conservation des biens de VIS et il doit toujours avoir un comportement responsable et conforme à ce qui est dit dans le Règlement interne et dans le Règlement disciplinaire, dans le présent Code de Conduite, dans les lois et dans les Conventions syndicales de secteur.

4.3 Tout personnel ou collaborateur doit être conscient de l'inspiration salésienne de VIS et doit donc avoir des comportements qui reflètent obligatoirement cette inspiration, dans son travail comme hors de son travail.

4.4 Le personnel et les collaborateurs de VIS doivent s'abstenir de participer, même indirectement, à des activités d'associations secrètes ou à des organismes ayant une nature criminelle ou terroriste, ou plus simplement à des groupes politiques cherchant à s'affirmer par des moyens militaires.

4.5 En cohérence avec nos principes de communion et de partage entre Salésiens et laïcs dans l'esprit de la mission de Don Bosco[2], toute personne qui collabore avec nous dans le cadre de nos activités, en Italie ou à l'étranger, doit s'abstenir de pratiquer, de suggérer, de suivre, d'admettre ou de tolérer des styles ou des conduites de vie qui seraient contraires aux principes chrétiens et aux principes éthiques qui les inspirent et/ou contraires à la dignité des êtres humains, de leur vie et de leurs droits.

4.6 Toute personne bénéficiaire ou concernée par les activités et/ou par les projets de VIS, en Italie comme dans les PVS, doit être traitée avec respect et dignité, sans distinction de race, de sexe, de croyance religieuse, de pensée politique ou de condition sociale, et jamais elle ne devra être exposée à des vexations ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

Article 5: Ressources humaines et normes fondamentales du travail chez VIS

5.1 Au-delà de ce qui est établi des articles 2 et 3, en ce qui concerne les ressources humaines employées par l'organisme, il est spécifié clairement que VIS ne fera jamais usage de travaux forcés ou contraints d'une manière ou d'une autre.

5.2 Jamais VIS ne fera travailler des enfants ou adolescents d'un âge inférieur à celui qui est prévu par la loi italienne de protection du travail des mineurs.

5.3 Toute personne travaillant pour VIS sera traitée avec respect et dignité et jamais elle ne sera exposée à des vexations ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

5.4 Les employés de VIS sont engagés sur la base d'un contrat de travail dans les règles. Aucune forme de travail irrégulier ou instauré en violation des lois italiennes sur l'emploi, la fiscalisation ou la sécurité sociale ne sera tolérée.

5.5 Les ressources humaines sont pour VIS un de ses principaux motifs de succès, aussi bien du point de vue institutionnel que du point de vue de son organisation et de ses opérations. Tout le personnel doit être à la connaissance des normes qui disciplinent l'exercice de ses propres fonctions et les comportements qu'il doit tenir en conséquence, il doit connaître quels sont ses droits et ses possibilité de carrière, mais il doit également être conscient de ses devoirs et des obligations qui se rapportent à sa tâche.

[2] Cfr. *Salesiani e laici: comunione e condivisione nello spirito e nella missione di Don Bosco.* Documents du Chapitre général 24 de la Société de Saint François de Sales, dans Actes du Conseil Général de la Société salésienne des Œuvres de Don Bosco, Rome, 1996.

Tout personnel a notamment le droit:

- d'exercer les fonctions de sa qualification, même s'il peut arriver qu'il soit destiné à une autre fonction selon les besoins de nos opérations, dans le respect des lois italiennes et de la Convention syndicale de secteur;
- de recevoir le traitement légal et économique prévu dans son contrat dans le respect des lois italiennes, de la Convention syndicale de secteur et/ou des conventions associatives;
- de bénéficier de sécurité et de protection de sa santé sur les lieux de son travail, lesquels doivent répondre aux normes italiennes en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène;
- de bénéficier d'une assistance légale dans les cas prévus dans son contrat et/ou dans la Convention syndicale de secteur.

5.6 VIS offre à tous ses employés ou collaborateurs les mêmes opportunités, sur la base de leur mérite et dans le respect du principe de la parité. Il consent à chacun de développer ses propres aptitudes, capacités et/ou compétences en proposant des programmes de formation ou des cours de mise-à-niveau, dans la mesure où les conditions contingentes le permettent.

5.7 Des devoirs précis sont attribués aux employés, sur la base de leur contrat de travail, établi en fonction de la Convention syndicale de secteur et/ou de la convention associative applicable et dans les respect des normes du Code civil italien et autres lois italiennes disciplinant la matière. Ils ont le devoir d'agir loyalement et consciencieusement et de respecter leurs obligations en s'en tenant, dans le cadre de leur mission, aux comportements prévus dans le présent Code de conduite.

Tout collaborateur doit notamment:

- être à connaissance et appliquer les normes en vigueur ainsi que les processus, les procédures et les grandes lignes de conduite de VIS, sans oublier les principes contenus dans le présent Code de Conduit;
- appliquer les dispositions et les instructions reçues de la Direction Générale de la ONG;
- s'acquitter de toutes les obligations nécessaires pour garantir la sécurité et l'hygiène sur les lieux de son travail;
- fournir à ses collègues, à ses supérieurs ou à son responsable direct une collaboration effective en leur communiquant toutes les informations en sa possession et en ayant des comportements qui lui permettent d'œuvrer avec un maximum d'efficacité et d'efficience pour mener à bien ses tâches et atteindre les objectifs préfixés;
- avoir une conduite, user d'un langage, et se vêtir en accord avec ses fonctions;
- acquérir les compétences professionnelles indispensables pour correctement exercer sa fonction et maintenir, pendant toute la durée de son contrat de travail, un bon niveau de connaissances et acquérir plus d'expérience en améliorant continuellement sa préparation et en suivant les cours de mise-à-jour ou de mise-à-niveau que VIS lui propose.

5.8 Les rapports entre employés et collaborateurs de VIS doivent être imprégnés de principes de cohabitation civile, transparence, confiance, intégrité, respect réciproque et garantie des droits et libertés de tous les êtres humains. Les rapports entre fonctions au sein de VIS doivent être imprégnés de principes de loyauté et de correction et ils doivent s'inspirer au principe du partage de la responsabilité dans l'intérêt commun et dans le but de concourir ensemble à la réalisation des objectifs de VIS.

5.9 Les Responsables d'une activité doivent exercer les pouvoirs qui leur sont délégués dans le respect de la dignité de leurs collaborateurs et dans un esprit de contribuer à leur croissance professionnelle.

5.10 Toute conduite ou toute forme de comportement discriminatoire qui, en Italie ou dans les PVS, comporterait, directement ou indirectement, une offense ou un dénigrement fondé sur la race, la religion, la langue, le sexe, la nationalité ou l'origine d'une personne, est strictement interdit.

5.11 Dans le cadre de ses activités de projet dans les PVS, VIS s'emploie à embaucher en priorité des ressources humaines locales, sans aucune discrimination, et à les aider à se mettre en valeur professionnellement dans le respect des normes en matière d'emploi en vigueur dans leur pays tout en leur garantissant, de toute façon, le respect des normes internationales en matière d'emploi.

Article 6: Conditions de travail des personnels utilisés par VIS

6.1 VIS considère que de bonnes conditions de travail sont essentielles et, dans l'exercice de ses activités, il adopte toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et morale de ses employés, collaborateurs ou bénévoles, selon leurs tâches, leur expérience et les techniques utilisées. Il procède à ce propos à une sérieuse évaluation des risques pour leur santé ou leur sécurité et il les élimine ou du moins il les réduit à un minimum, en fonction du progrès technique atteint. Pour les bénévoles et les agents expatriés présents dans les PVS, l'évaluation de leurs conditions de travail et des risques qui y sont liés se fait au regard des normes usuellement retenues au niveau international dans le secteur de la coopération non gouvernementale, ainsi qu'au vu des caractéristiques spécifiques du contexte local.

6.2 VIS garantit des conditions de travail dans le respect de la dignité de chacun, et dans le respect d'une rétribution équitable.

6.3 Toutes les personnes impliquées dans les activités de VIS ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer les conditions des deux paragraphes ci-dessus, chacune dans sa propre sphère d'attributions et de compétences.

Article 7: Rapports avec les fonctionnaires, Identification et gestion des contractants, Rapports avec nos partenaires

7.1 Aucun employé ou collaborateur de VIS ne doit promettre ou verser à quiconque des sommes ou des biens en nature, quel qu'en soit l'importance ou la valeur, ni élargir de faveurs à des fonctionnaires italiens ou étrangers en vue de promouvoir ou d'avantager nos intérêts, même en cas d'invitations illicites à le faire.

7.2 Toute autre forme d'aide ou de contribution, sponsorisation, annonce publicitaire, commissions ou autres est également interdite du fait qu'elle ne serait qu'un escamotage des dispositions ci-dessus puisqu'elle en aurait les mêmes finalités.

7.3 Toute personne qui recevrait de fonctionnaires, de façon claire ou implicite, des demandes d'avantages du genre de ceux qui sont indiqués ci-dessus doit cesser sur le champs tout rapport avec eux et elle doit en informer immédiatement son Supérieur hiérarchique ou l'Organisme de Vigilance.

7.4 VIS identifie ses contractants par application de procédures transparentes, sûres et non discriminatoires. Il se fonde pour ce faire sur des critères de compétitivité des services ou des produits offerts et sur leur qualité. Ces procédures sont utilisées aussi bien en Italie que dans les PVS et elles peuvent être modulées en fonction de procédures plus restrictives requises par les donateurs institutionnels ou par les Autorités locales.

7.5 Il est interdit à tous les employés ou collaborateurs de VIS d'accepter un service quelconque de la part de nos fournisseurs, ce qui influerait négativement sur notre travail, ne serait-ce que du point de vue de notre image.

7.6 VIS cherche et sélectionne ses consultants avec impartialité, autonomie et indépendance de jugement et il leur demande de respecter les principes exposés dans le présent Code de Conduite. Toutes nos relations avec des sociétés ou des professions libérales doivent être sanctionnées par écrit (contrat ou

engagements) et être signées par les deux parties. Le contrat ou la lettre d'engagement doivent clairement indiquer les coûts et autres frais impliqués.

Ces contrats ou lettres d'engagement doivent mentionner une clause par laquelle VIS informe le contractant de la nécessité de respecter les dispositions prévues dans le présent Code de Conduite et dans le décret législatif italien N° 231/2001.

Tout collaborateur de VIS attaché à un contrat ou à un engagement doit en monitorer les résultats, conserver la documentation y relative et signaler à son Supérieur tout éventuelle modification ou distorsion par rapport à l'accord d'origine. Il doit immédiatement informer l'Organisme de Vigilance s'il existe le moindre risque au sens du susdit décret législatif.

7.7 En ce qui concerne nos rapports avec les Administrations, il est interdit à tout employé ou collaborateur de VIS d'avoir les comportements suivants:

- de fournir des services à tout individu extérieur qui serait en rapport avec VIS, ses consultants, partenaires ou collaborateurs en général, en l'absence d'une justification appropriée découlant des obligations contractuelles ou d'engagement de l'individu en question, dans le respect des usages en vigueur localement;
- de proposer à des fonctionnaires, ou à des individus en rapport avec eux, des opportunités commerciales susceptibles de les avantager à titre personnel ou encore de leur promettre d'autres types de faveurs (comme une promesse d'embauche, etc.);
- de faire des cadeaux, en argent ou en nature, à des fonctionnaires ou en recevoir, au-delà de ce qui est d'usage;
  Il est notamment interdit de faire des cadeaux à des fonctionnaires italiens ou étrangers, ou à des membres de leurs familles, qui pourraient influencer la liberté de jugement ou l'indépendance de VIS en lui assurant un avantage quelconque. Les hommages consentis ne peuvent être que de faible valeur et faits uniquement dans le but de promouvoir notre image et notre crédibilité. Tous les cadeaux, sauf ceux d'un coût infime, doivent être correctement documentés afin que l'Organisme de Vigilance puisse les vérifier comme il se doit.
- de communiquer à une Administration des informations qui ne répondent pas à la vérité, d'établir et de lui fournir des documents faux, d'omettre des informations alors qu'elles sont nécessaires;
- de violer les systèmes informatifs d'une Administration en vue d'en tirer des informations, ou de les manipuler, à l'avantage de VIS.

7.8 VIS considère qu'il est fondamental et stratégique de développer des activités institutionnelles en coopération avec des partenaires, italiens ou internationaux.

Dans le choix et dans sa gestion de ses partenaires, VIS s'attache à maintenir une cohérence avec sa propre vision, sa mission et ses principes, afin d'éviter que ne se créent des conditions favorables ou défavorables lors de la réalisation d'un projet. Par conséquent, dans ce but, le présent Code de conduite est diffusé parmi les partenaires en Italie et à l'étranger, et en ce qui les concerne, les aspects suivants sont évalués:

- nos partenaires doivent s'inspirer à des principes éthiques similaires, comparables ou cohérents avec les nôtres;
- nos partenaires doivent être connus dans notre sphère d'intérêt et ils doivent avoir des compétences et un professionnalisme reconnus dans l'exécution des projets auxquels ils participent;
- nos partenaires doivent pouvoir garantir une transparence administrative et comptable et ils doivent respecter la fiscalité et les normes de l'emploi en vigueur localement;
- nos partenaires doivent respecter leurs obligations vis-à-vis de nous, au sens de ce qu'ils ont signé dans leurs engagements ("*MoU - Memorandum of Understanding*" ou "*Accordi di partenariato*") et ils ne doivent gêner en rien une exécution correcte de nos interventions; si un de nos partenaires en venait à violer les principes du présent Code de Conduite, signalisation immédiate doit en être faite au CE et à l'Organisme de Vigilance.

Article 8: Relations avec les bailleurs de fonds ou donateurs

8.1 Pour pouvoir exercer ses activités en Italie et à l'étranger, VIS a besoin de financements privés ou publics. Nos communications avec les donateurs comme avec le grand public doivent avoir un maximum de transparence de façon à leur permettre de faire leurs libéralités en pleine conscience de cause et, dans la mesure du possible, pour un motif déterminé. Quand un donateur ne précise pas le motif de sa libéralité, celle-ci est destinée au soutien institutionnel de VIS, et donc uniquement utilisée dans le cadre des objectifs de nos Statuts pour la réalisation des activités qui s'y rapportent.

8.2 Dans nos rapports avec les donateurs, il nous est interdit de présenter des déclarations mensongères dans le but d'obtenir des subventions publiques, des contributions ou des financements.

8.3 Il est interdit de destiner les sommes reçues à titre de subventions, contributions ou financement à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été débloquées. Ce n'est qu'en cas d'une impossibilité non prévue de pouvoir nous acquitter des fins requises par les donateurs privés, que le CE pourra décider de les utiliser autrement, en en informant les donateurs concernés.

8.4 Vis-à-vis des donateurs et bailleurs de fonds, VIS s'engage:

- à garantir à tous nos bailleurs de fonds, bienfaiteurs ou partenaires, une information appropriée de l'usage fait des sommes reçues, dans le respect des normes sur la confidentialité ;
- à leur fournir des informations vraies sur les objectifs visés par nos projets, dont notamment en premier lieu le respect de la dignité de tout individu;
- à avoir conscience et à être responsable de toutes les opérations de collecte de fonds et de communication mises en place, même quand elles ont été déléguées ou réalisées par des tiers;
- à procéder aux écritures comptables, aux opérations de gestion et de contrôle et aux éventuelles certifications de façon claire et transparente, dans le respect des normes en vigueur;
- à lutter contre toutes les pratiques de corruption ou de faveur illégitimes au sein de VIS ou extérieures et à les éliminer;
- à confier à un organisme indépendant, ayant l'expérience voulue, la révision de ses bilans établis conformément aux critères de transparence et de fiabilité requis, lesdits bilans étant mis à disposition du public dans ses bureaux de Rome et publiés selon les normes éventuellement prévues.

Article 9: Normes sur l'utilisation de biens, réseaux et dispositifs électroniques

9.1 Les employés ou collaborateurs de VIS sont directement et personnellement responsables de la protection et de la conservation des biens qui leur sont confiés pour réaliser leurs tâches et du fait qu'ils les utilisent dans le respect des normes de protection et de conservation des biens d'autrui et des autres lois en la matière.

9.2 La connexion sur l'Internet, les appareils téléphoniques ou de télécopie, les adresses de courrier électronique et les appareils d'enregistrement vidéo mis éventuellement à disposition ne doivent être utilisés que pendant le temps strictement nécessaire pour l'exécution des tâches requises. Même chose s'applique à l'utilisation des téléphones portables personnels durant les activités institutionnelles.

9.3 Les employés ou collaborateurs de VIS ne sont pas autorisés à installer directement des logiciels sur le PC qu'ils ont en dotation, ni à les copier, ni à effacer ceux qui y sont installés, sauf autorisation expresse donné par PRES ou par le Responsable du Secteur technique, dûment délégué à ce faire.

9.4 Tout usage personnel des ordinateurs, appareils de télécopie, imprimantes ou photocopieuses appartenant à VIS est interdit.

9.5 Il n'est en outre pas consenti aux personnes autorisées à entrer dans le réseau interne de VIS, dans son système de courrier électronique ou à avoir accès à sa connexion Internet: a) de télécharger des logiciels ou dossiers musicaux ni de mémoriser sur son réseau interne des dossiers n'ayant pas de rapport étroit avec leurs tâches; b) d'utiliser à des fins personnelles, sauf en cas d'autorisation écrite, ses services de courrier électronique ou de réseau, ni de correspondre avec d'éventuels mineurs en l'absence d'une autorisation écrite des personnes qui en ont l'autorité parentale; c) d'effectuer des actes visant à se soustraire aux contrôles, éventuellement occasionnels, que VIS pourrait ordonner sur l'utilisation du courrier électronique ou de l'Internet conformément aux dispositions de la loi, de façon collective, nominative ou sur les dispositifs des différents postes de travail; d) d'effectuer des actes visant à empêcher que le travail puisse continuer par utilisation du courrier électronique ou de l'Internet quand elles sont absentes.

9.6 En cas d'absence ou par suite d'une nécessité de travail, tous les employés ou collaborateurs de VIS doivent permettre la consultation du contenu des messages de poste électronique qui leur sont adressés. Ils ont faculté de nommer préventivement une personne qu'ils autorisent à consulter le contenu de leurs messages pour pouvoir le communiquer à la Direction en cas de nécessité.

Article 10: Utilisation et protection des informations

10.1 Les contacts développés par VIS sont une ressource fondamentale sur laquelle tout destinataire du présent Code de Conduite doit veiller. Tous les destinataires ont de plus l'obligation de garantir un maximum de confidentialité sur les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

10.2 Lesdits Destinataires ont l'obligation de ne révéler à personne les informations concernant notre patrimoine de contacts ou nos connaissances techniques ou financières, pas plus que toute autre information qui ne serait pas du domaine public sauf si cette révélation était requise par la loi ou par des dispositions réglementaires internes.

10.3 Dans le cadre de ses activités en Italie comme à l'étranger, VIS ramasse beaucoup d'informations personnelles se rapportant à des donateurs, bienfaiteurs ou bénéficiaires. Il s'engage à les traiter dans le respect des lois en matière de confidentialité en vigueur dans les différentes juridictions où il travaille et de mettre en pratique toutes les dispositions prévues pour les protéger. A ce propos, VIS garantit un très haut niveau de sécurité dans ses procédures de sélection et dans l'usage de ses systèmes technologiques d'information. Il s'engage à traiter les informations personnelles comme les informations sensibles dans le respect des dispositions en vigueur en thème de confidentialité.

10.4 A la base de son système de gestion des données et des informations, actualisé ensuite par l'entrée en vigueur sur le territoire européen du Règlement 679/2016 (General Data Protection Regulation), VIS a mis en oeuvre une politique spécifique pour la protection des données à caractère personnel, qui constitue l'engagement fondamental, de la part de l'organisme, vis-à-vis de toutes les parties prenantes de son système relatif à la privée (utilisateurs, travailleurs, collaborateurs et attachés, fournisseurs, Garant, etc.). En particulier, le VIS s'engage vis-à-vis de toutes les parties concernées à observer une série de comportements en matière de protection des données à caractère personnel, qui sont principalement spécifiées dans le Modèle organisationnel 231/2001 et dans les documents se rapportant au traitement, auxquels le Code de conduite se réfère, aussi bien pour leur approfondissement que pour leur mise en oeuvre concrète.

Article 11: Rapports avec la Presse ou avec d'autres moyens de communication de masse

11.1 VIS ne s'adresse à la Presse ou aux organismes de communication de masse que par l'intermédiaire de ses organes officiels ou par celui de Responsables internes dûment délégués à ce faire. L'attitude de nos organes ou Responsables doit être emprunte d'une parfaite correction, disponibilité et transparence dans le respect d'une politique de communication qui se doit d'être vraie, exempte de violence et respectueuse des droits et de la dignité des êtres humains.

11.2 Quel que soit le cas, toute information ou communication concernant VIS destinée à l'extérieur doit être précise, vraie, complète, transparente et non contraire aux principes exposés jusqu'ici.

11.3 Plus particulièrement, en matière de processus de communication, VIS s'engage à respecter les principes suivants:

- garantir une utilisation correcte des images de mineurs et des informations sensibles, en n'en faisant usage que pour des objectifs statutaires;
- communiquer et promouvoir, lors de nos activités de communication ou de sensibilisation dans le cadre de nos campagnes de collecte de fonds, une connaissance objective et réelle des pays où nous intervenons, sans discrimination de sexe, de race, de religion ou autre, et sans utilisation déformée, aux fins de nos objectifs, des informations et/ou de la documentation photographique recueillies à ce propos;
- garantir relativement à nos stratégies et modalités de réalisation de nos interventions une ouverture et une disponibilité à la confrontation, aussi bien vis-à-vis de nos personnels que de nos bailleurs de fonds;
- assurer au sein de notre organisation une communication appropriée entre Associés, bienfaiteurs, et bénévoles en leur communiquant nos stratégies, nos programmes et toute information utile pour qu'ils puissent y participer avec efficacité et pour mieux développer notre vie associative.

Article 12: Interdiction des conflits d'intérêt

12.1 Dans l'exercice de leurs fonctions, et aux différents niveaux de leurs responsabilités, les Destinataires du présent Code de Conduite doivent s'abstenir de prendre des décisions et d'avoir des activités susceptibles d'être en conflit avec les activités de VIS, ou qui seraient incompatibles avec sa mission ou avec ses valeurs. Toute situation en violation de cette norme doit être immédiatement signalée à l'Organisme de Vigilance. S'il y a conflit d'intérêt, la personne concernée doit s'abstenir de participer aux réunions et évaluations qui traitent de la question.

Par ailleurs, il faut éviter les conflits d'intérêt entre toute activité entreprise au sein de VIS et d'éventuels intérêts économiques, personnels ou familiaux. On relève enfin, comme cela sera mieux détaillé dans la suite, que nul n'est autorisé à tirer des avantages personnels des activités qu'il exerce au nom ou pour le compte de VIS.

12.2 Il est interdit à quiconque d'utiliser des informations dont il serait venu à connaissance dans le cadre de ses fonctions à des fins qui ne se rapportent pas à ses tâches.

12.3 Les informations qui sont légitimement diffusées doivent être complètes, transparentes, compréhensible et précises.

12.4 Dans l'exercice de ses fonctions, VIS fait en sorte d'éviter les situations de conflit d'intérêt, que le conflit soit réel ou simplement potentiel, et tous ses employés ou collaborateurs ont l'obligation de faire de même.

12.5 Il y a conflit d'intérêt chaque fois qu'un employé ou collaborateur de VIS fait quelque chose qui satisfait à des intérêts autres que ceux de VIS ou ceux des bénéficiaires de ses interventions, dans un but d'en tirer un avantage personnel. Chaque fois qu'il y a possibilité de situation de conflit potentiel, il leur est fait obligation d'en donner communication à leurs Supérieurs afin de résoudre le problème.

Article 13: Information de l'Organisme de Vigilance

13.1 L'Organisme de Vigilance doit être tenu informé, par les cadres, employés, consultants, fournisseurs ou collaborateurs de VIS, de tout fait, action ou omission susceptible d'entraîner des responsabilités au sens du décret législatif italien N° 231/2001.

13.2 Le présent Code de conduite transpose et met en oeuvre l'article 2 de la loi n° 179 du 30 novembre 2017 qui régit l'exercice du whistleblowing (WB) dans le secteur privé. En plus de la loi indiquée, le Code tient compte des indications contenues dans les documents suivants faisant autorité, adoptés comme modèle de référence, puisqu'il s'agit des meilleurs usages de référence disponibles en la matière:

- Nota explicative sur le whistleblowing approuvée en janvier 2018 de Confindustria;
- Principe directeur de Trasparency International Italia pour la préparation de procédures en matière de whistleblowing;
- Détermination ANAC n° 6 du 28 avril 2015 (Principe directeur en matière de protection de l'employé public qui signale des faits illicites), en se référant exclusivement aux règles générales se rapportant aussi au secteur privé.

13.3 L'OdS constitue le destinataire des communications en matière de WB, effectuées par les préposés de l'organisme, aussi bien apicaux que subalternes.

13.4 Les communications circonstanciées de conduites illicite se fondant sur des éléments de fait précis et concordants peuvent faire l'objet d'une note d'information à l'OdS, tout comme les violations du modèle organisationnel et de gestion de l'organisme, qui sont venues à la connaissance de ceux qui effectuent la communication sur base des fonctions exercées. Cela implique que la communication relative au WB peut concerner, aussi bien des violations de la loi que des actes contraires aux règles internes que l'organisme a publiées en toute autonomie (par ex. Code de conduite, règlements, contrats en vigueur, bonnes pratiques, etc.). Dans ce contexte les informations expressément prévues dans le Principe directeur de Trasparency et la Détermination d'ANAC, le cas échéant, reprises par le Modèle organisationnel 231&2001 de VIS peuvent, en général, faire l'objet d'une communication.

13.5 Les communications peuvent être formulées, aussi bien sous forme anonyme que sous forme nominative. VIS prévoit principalement comme canal dédié à la réception des communications en matière de WB l'adresse de courrier électronique réservée à l'OdS (odv@volint.it), mais l'Organe de surveillance est aussi destinataire des communications sous format papier envoyées à l'adresse désignée et communiquée le cas échéant.

13.6 L'OdS effectue toutes les évaluations nécessaires par rapport à la communication et contrôle également si aucun acte de rétorsion ou discriminatoire, direct ou indirect, n'a été accompli vis-à-vis de la personne qui a effectué la communication, pour des motifs liés, directement ou indirectement, à la communication.

13.7 Au niveau de la gestion de la communication, aussi bien l'OdS que les autres fonctions de l'organisme, doivent respecter les normes en vigueur au sein de l'organisme en matière de confidentialité des données.

13.8 VIS s'engage à diffuser correctement la procédure WB et à prévoir une formation et une mise à jour adéquate sur la teneur de la loi 179 et des principes directeurs de référence.

13.9 Les critères, les modalités et les procédures spécifiques en matière de WB sont spécifiées dans le Modèle organisationnel 231/2001, auquel le présent Code de conduite renvoie aussi bien pour leur approfondissement que pour leur mise en œuvre concrète.

Article 14: Inspections de l'Organisme de Vigilance

14.1 Tout employé ou collaborateur de VIS devra collaborer loyalement avec les Inspecteurs délégués par l'Organisme de Vigilance pour effectuer un audit de conformité.

14.2 A l'occasion des audits de conformité, il est demandé de fournir aux Inspecteurs toutes les informations demandées ainsi que leur documentation justificative.

14.3 En cas de signalisation d'anomalies ou de non-conformités de la part des Inspecteurs de l'audit de conformité, les employés ou collaborateurs de VIS devront faire tout ce qui est nécessaire pour mettre en place les actions de correction ou de prévention requises.

14.4 Ces mêmes règles de comportement devront être appliquées dans le cadre des activités qui adoptent un système de gestion de la qualité ou des éléments unitaires de ce système lors des audits de première, seconde ou troisième partie.

Article 15: Sanctions en cas de violation du Code de Conduite

15.1 VIS ne consentira à aucune violation des dispositions du présent Code de conduite.

15.2 Toute violation commise par un employé sera considérée comme une infraction disciplinaire et sera passible des sanctions prévues à l'art. 7 de la loi italienne N° 300 du 20 mai 1970, aux art. 2119 et 2106 du Code civil italien, au décret législatif italien N° 231 du 8 juin 2001, et aux normes collectives ou réglementaires applicables.

15.3 Toute violation commise par un collaborateur coordonné et continu, par des travailleurs autonomes ou, d'une manière générale, par des collaborateurs extérieurs, entraîne une responsabilité contractuelle et elle sera sanctionnée comme telle sur la base des principes généraux du Droit et des normes qui régissent les rapports contractuels.

15.4 Toute violation faite par des cadres dirigeants sera sanctionnée sur la base des normes statutaires et réglementaires ainsi que des lois civiles et pénales italiennes en vigueur.

Article 16: Principes des activités de vérification de l'Organisme de Vigilance

16.1 Les activités de vérification de l'Organisme de Vigilance se fondent sur les principes suivants, qui entendent garantir l'intégralité, l'impartialité et l'efficacité des audits:

a) Comportement éthique

Le comportement tenu par les Inspecteurs durant les audits de conformité se fondera sur la confiance, l'intégrité, la confidentialité et la discrétion.

b) Présentation impartiale

Les Inspecteurs reporteront fidèlement et avec précision les résultats et les conclusions d'audit dans leurs Rapports d'audit, en signalant les éventuels obstacles rencontrés et les opinions divergentes non résolues entre le groupe d'audit et l'organisation qui fait l'objet de l'audit.

c) Professionnalisme

Les Inspecteurs fonderont le contenu de leurs Rapports d'audit sur les connaissances dont ils disposent au niveau professionnel, qu'ils intégreront des informations relevées au cours de l'audit.

d) Indépendance

Les Inspecteurs doivent conserver leur objectivité durant tout le processus des audits afin d'assurer que leurs résultats et conclusions ne soient fondés que sur les preuves relevées pendant l'audit.

e) Approche fondée sur les preuves

Les preuves contenues dans les audits devront être vérifiables. Elles seront accompagnées d'échantillons sur les informations reportées dans le Rapport d'audit.

Article 17: Pratiques correctes de gestion administrative et de documentation comptable

17.1 VIS élabore et adopte des procédures de gestion administrative et financière qui disciplinent tous les aspects et tous les secteurs ayant une importance pour la conduite de nos activités institutionnelles en Italie et dans les PVS. Tous les employés ou collaborateurs de VIS, dans le cadre des fonctions qui leur sont assignées, doivent appliquer ces procédures.

Les procédures en questions s'inspirent des principes et critères suivants[3].

17.2 Les employés de VIS qui, chacun selon sa responsabilité, interviennent dans la gestion de la documentation comptable ont pour obligation:

a) d'avoir un comportement correct, transparent et emprunt d'esprit de collaboration ainsi que respectueux des normes de loi, des procédures internes et des principes de fiabilité de notre secteur dans toutes leurs activités d'élaboration de budgets ou d'établissement de bilans ainsi que dans toutes leurs communications afin de fournir à nos Associés ainsi qu'à tous les bailleurs de fonds de VIS une information transparente, vraie et correcte sur notre situation économique, patrimoniale et financière;

   A cet effet, il leur est fait interdiction expresse:

   - de préparer ou de communiquer des chiffres faux, comportant des lacunes ou susceptibles de donner une description non correcte de notre situation économique, patrimoniale ou financière;
   - d'omettre de communiquer des chiffres ou des informations au sujet de notre situation économique, patrimoniale ou financière, alors que ces chiffres ou informations sont requis par des normes et/ou par des procédures en vigueur.

b) de s'en tenir aux principes et prescriptions contenus dans les instructions pour l'établissement des bilans et des comptes-rendus périodiques prévues par la loi ou par les règlements de secteur;

c) d'assurer un bon fonctionnement de VIS et de ses organes, en se pliant à tout contrôle interne sur sa gestion et en facilitant à l'Assemblée des Associés sa tâche de formulation libre et correcte de sa volonté;

---

[3] En ce qui concerne notamment les stratégies de lutte contre les fraudes auxquelles le système de gestion de VIS s'inspire, voir:
- Commission Européenne, *Protection civile et Opérations d'aide humanitaire européenne*, ECHO: *Anti-Fraud Strategy. Executive Summary*, 2014.
- Transparency International, Preventing Corruption in Humanitarian Operations. Handbook of Good Practises, 2014.

d) d'effectuer en temps utile, de façon correcte et en toute bonne foi toutes les communications requises par la loi et en évitant de créer des obstacles aux contrôles des Autorités de vigilance;

A ce propos, il leur est fait interdiction expresse:

- d'omettre de faire en temps utile, de façon complète et précise, toutes les signalisations périodiques prévues par la loi ou par les normes applicables;
- d'inclure dans ces communications ou transmissions des faits qui ne répondent pas à la réalité, ou encore de cacher des faits importants en ce qui concerne nos conditions économiques, patrimoniale ou financières;
- d'avoir des comportements créant des obstacles aux fonctions de vigilance, éventuellement lors d'inspections de l'Autorité administrative (claires oppositions, prétextes de refus, comportements systématiques d'obstruction ou carences de collaboration comme par exemple des retards dans la communication ou dans la mise à disposition des documents).

e) élaborer, appliquer, monitorer et vérifier, en Italie comme dans nos structures à l'étranger, toutes les procédures nécessaires pour établir les bilans et les comptes-rendus périodiques des projets et pour gérer nos ressources financières.

Article 18: Critères de comportement relatif à la gestion des paiements

18.1 Il est rigoureusement interdit aux employés de VIS qui, chacun selon sa responsabilité, interviennent dans la gestion des paiements:

a) d'avoir des rapports commerciaux avec des personnes physiques ou juridiques dont on connaît, ou dont on suppose, l'appartenance à des organisations criminelles ou travaillant hors de la licéité, comme par exemple, des personnes liées au blanchiment de capitaux, au terrorisme, au trafic de drogues, à l'usure, etc. ;

b) d'utiliser des instruments ne faisant pas l'objet d'une procédure interne pour effectuer des opérations de transfert de sommes importantes;

c) de donner des sommes en argent à des individus ou à des organisations ayant été condamnés pour activités illicites, notamment dans le cadre d'activités terroristes ou subversives de l'ordre public.

De plus, tous les Destinataires du présent Code de Conduite, ont l'obligation expresse:

a) de demander toutes les informations nécessaires pour évaluer la fiabilité commerciale et la solidité économique de nos fournisseurs ou la fiabilité professionnelle et solidité économique de nos partenaires;

b) de s'assurer que tous les paiements sont faits régulièrement en vérifiant, notamment, pour chaque transaction, qu'il y a bien coïncidence entre le nom figurant sur la commande, le contrat ou sur tout autre document comptable et le nom de qui encaisse les sommes payées;

c) d'avoir un comportement correct, transparent, de bonne foi, dans un esprit de collaboration et respectueux des normes de loi et des procédures internes dans l'exécution de différents opérations de gestion des Listes de fournisseurs, donateurs ou destinataires de ressources financières;

d) de relever avec attention tous les paiements reçus d'établissements de crédits ou de clients à l'étranger;

e) de vérifier soigneusement, même dans les cas qui sont directement gérés par les différentes structures de VIS dans les PVS, tous les rapports contractuels ou d'autre type à l'origine de transferts de ressources financières en faveur d'entités ayant un siège, une résidence ou une liaison que l'on peut raisonnablement vérifier en lançant une recherche (sur l'Internet ou sur d'autres moyens

d'information ou banques de données) dans des pays que le GAFI-FATF considère comme "non coopérants" (cfr. http://www.fatf-gafi.org/).[4]

[4] GAFI -- Groupe d'Action Financière, est un organisme intergouvernemental créé en 1989. Ses objectifs sont l'élaboration des normes et la promotion de l'efficace application de mesures en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et/ou le financement du terrorisme. GAFI élabore des Recommandations qui, bien que non contraignantes d'un point de vue purement juridique, sont reconnues comme normes d'application internationale. Elles définissent les mesures qu'un pays doit adopter pour lutter efficacement contre ces fléaux.

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO

Insieme, per un mondo possibile