

CODICE DI CONDOTTA

ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

AICS: Agenzia Italiana Cooperazione allo Sviluppo
AS: Amministratore di Sistema (IT)
ATS: Associazione Temporanea di Scopo
AUDEX: Auditor esterno
AUDIN: Auditor interno
C/C/B: Conto corrente bancario
CCP: Corpi Civili di Pace
CDA: Consiglio di Amministrazione VIS
COGE/COAN: Contabilità generale e analitica
CRFPC/Desk: Coordinatore Regionale Finance, Pianificazione e Controllo e Desk FPC in sede
CRP/Desk: Coordinatore regionale programmi e Desk programmi in sede
DCOM: Dipartimento Comunicazione
DCRF: Dipartimento Campaigning & Raccolta Fondi
DFPC: Dipartimento Finance, Pianificazione e Controllo
DG: Direzione generale
DP: Dipartimento Programmi
DPO/RPD: Data Protection Officer / Responsabile Protezione Dati
EC: European Commission - Commissione Europea
ECG: Educazione alla Cittadinanza Globale
ECHO: European Commission Humanitarian Office
ED. GG/MM/ANNO: Edizione gg/mm/anno (ultimo aggiornamento e/o approvazione)
ETM: Esperto tematico
ETS: Ente del Terzo Settore (ex D. Lgs. 117/2017)
FACQ: Funzione acquisti
GDPR: General Data Protection Regulation - Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
GEST: Gestionale
IT: Information Technology
MAECI: Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale
MoU: Memorandum of Understanding
ODV: Organo di Vigilanza (ai sensi del D. Lgs. 231/2001)
ONG: Organizzazione Non Governativa
ONLUS: Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale
OOII: Organizzazioni Internazionali
OSC: Organizzazione della Società Civile
PCM: Project Cycle Management
PDC: Piano dei conti
PG/PRAG: Practical Guide Europeaid
PM: Project manager/Capo-progetto
PN: Prima Nota (file o registrazione di PN)
PPs: Paesi Partner
PRES: Presidente
PRMG: Program manager/Capo-programma
RAL: Responsabile Amministrativo in Loco
RDCOM: Responsabile Dipartimento Comunicazione & Digital
RDCRF: Responsabile Dipartimento Campaigning e Raccolta Fondi
RDFPC: Responsabile Dipartimento Finance, Pianificazione e Controllo
RDP: Responsabile Dipartimento Programmi



REV: Organo di Controllo (già Revisore/i dei conti)
RPL: Responsabile/Rappresentante Paese in Loco
RRUU: Dipartimento Risorse Umane
RRU: Responsabile Dipartimento Risorse Umane
SAD: Sostegno a distanza
SAM: Sostegno alle attività missionarie
SCU: Servizio Civile Universale
SDGs: Sustainable Development Goals- Obiettivi di sviluppo sostenibile
TES: Tesoriere
UE- EU: Unione Europea – European Union

SOMMARIO

Articolo 1: Funzione del Codice di condotta	2
Articolo 2: Diffusione del Codice di condotta	3
Articolo 3: Principi ispiratori e caratteri fondamentali dell'attività del VIS	3
Articolo 4: Divieto di comportamenti contrari al Codice di condotta.....	8
Articolo 5: Obblighi di diligenza, lealtà e coerenza con l'ispirazione salesiana	10
Articolo 6: Risorse umane e norme fondamentali sul lavoro presso il VIS.....	11
Articolo 7: Condizioni di lavoro del personale VIS	13
Articolo 8: Rapporti con pubblici funzionari, individuazione e gestione dei contraenti, relazioni con i partner	13
Articolo 9: Relazioni con finanziatori e donatori.....	14
Articolo 10: Norme sull'uso dei beni e sull'uso della rete e dei dispositivi elettronici	15
Articolo 11: Uso e tutela delle informazioni	16
Articolo 12: Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa	17
Articolo 13: Divieto di conflitti d'interesse.....	17
Articolo 14: Informativa all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing e altre informative)	18
Articolo 15: Attività ispettiva dell'Organismo di Vigilanza	18
Articolo 16: Sanzioni in caso di violazione del Codice di condotta	19
Articolo 17: Principi dell'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza	19
Articolo 18: Corrette prassi nella gestione amministrativa e della documentazione contabile	19
Articolo 19: Criteri comportamentali relativi alla gestione dei pagamenti	20

INTRODUZIONE

La Fondazione Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS 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 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 Fondazione di partecipazione ed è:

- Ente iscritto al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) con Determinazione della Regione Lazio N. G00450 del 16/01/2026, Rep. 161099, rettificata con Determinazione N. G00875 del 28/01/2026. Per effetto della medesima iscrizione gode di personalità giuridica. La personalità giuridica era già stata riconosciuta all'ente con Decreto del Ministro degli Affari Esteri in data 27/07/2000 n. 002/00705 Bis e, per questo, l'Ente era iscritto, ai sensi del D.P.R. 361/2000, nel Registro delle Persone Giuridiche presso la Prefettura di Roma - Ufficio Territoriale del Governo - al numero 563/2008
- ONG riconosciuta ufficialmente dal Ministero italiano degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, e pertanto iscritta, ai sensi dell'art. 26, comma 2, della legge 11/08/2014 n. 125, all'Elenco delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) presso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, con Decreto 2016/337/000285/2 del 04/04/2016
- ONG accreditata con *Special Consultative Status* presso l'*Economic and Social Council* delle Nazioni Unite (ECOSOC) con decisione n. 226 del 27 luglio 2009
- Dal 2018 Partner di ECHO (European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations Office dell'Unione Europea); la partnership è stata confermata anche nel 2020 con il rilascio del Certificate of EU Humanitarian Partnership 2021 – 2027
- 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, e partecipa a network e piattaforme europee e internazionali.

Articolo 1: Funzione del Codice di condotta

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 della Fondazione VIS – ETS 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 Consiglio di Amministrazione (CDA). Il Codice è soggetto a revisione da parte dello stesso CDA, 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 membri del CDA e del Consiglio di indirizzo, presidi, partecipanti, volontari, lavoratori/trici e collaboratori/trici, 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 CDA.

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: CDA, Consiglio d'indirizzo, assemblea dei partecipanti, presidente, vicepresidente, organo di controllo;
- membri dei presidi VIS;
- dirigenti dell'organismo;
- dipendenti, collaboratori/trici, 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: Principi ispiratori e caratteri fondamentali dell'attività del VIS

3.1 I principi ispiratori dell'attività del VIS e di quanti fanno parte a diverso titolo della sua struttura operativa, in Italia e nei Paesi partner, sono definiti dallo Statuto dell'Organismo e dal Regolamento Generale e vengono altresì specificati e dettagliati nelle decisioni del Consiglio d'indirizzo, dei Partecipanti aderenti e del CDA, sul piano delle attività, nella pianificazione strategica e programmazione annuale, nonché 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 di inserimento socio-professionale, nonché strumenti per la promozione e la protezione dei propri diritti”*.

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

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

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

- 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.

Sul piano programmatico VIS conduce le proprie attività istituzionali nel rispetto dei seguenti principi e criteri:

3.2 Nel condurre le proprie attività di cooperazione e, in particolare, gli interventi di natura umanitaria, VIS opera esclusivamente per la protezione e promozione dei diritti fondamentali delle persone e comunità destinatarie, in maniera **indipendente, imparziale, neutrale e nel rispetto del principio di non-discriminazione** (religiosa, di etnia, di genere e orientamento sessuale, culturale, politica e sociale), incoraggiando al contrario il rispetto per le diversità, le differenze e il pluralismo. In questo senso e a tale fine, VIS aderisce ai principi e contenuti fondamentali stabiliti dai seguenti documenti/atti internazionali, impegnandosi a darne attuazione nei propri programmi e promuovendone la conoscenza e diffusione tra i propri operatori:

- a. *The European Consensus on Humanitarian Aid*;
- b. *Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and Non-Governmental Organizations (NGOs) in Disaster Relief*;
- c. *Sphere Standards*.

3.3 VIS è consapevole della posizione, del ruolo e della funzione che assume e svolge in ogni contesto operativo e si impegna a riconoscere sempre i limiti e le conseguenze della propria azione. Per questo adotta il **Do-No-Harm Approach** come metodo di condotta umanitaria, impegnandosi sempre a studiare e comprendere approfonditamente, da un lato, contesti e comunità target, compresi eventuali conflitti, l'ambiente politico e le sue dinamiche, le norme e le prassi socio-culturali caratterizzanti la vita comunitaria e, dall'altro lato, l'impatto dei propri programmi di aiuto e delle relative interazioni all'interno degli stessi contesti, con l'obiettivo di limitare o prevenire effetti negativi indesiderati e massimizzare i risultati positivi. In caso di conflitto, tale approccio si concentra sull'efficacia delle pratiche di "costruzione della pace" e aiuta gli/le operatori/trici umanitari/ie a comprendere la complessità connaturata al fornire assistenza adeguata alle società civili e alle persone in difficoltà. Il principio *Do-No-Harm* deve essere applicato in tutte le fasi del ciclo di vita del progetto, a partire dalla identificazione dei bisogni e problemi, durante la progettazione, all'avvio, nell'attuazione e nel monitoraggio e valutazione degli interventi. A tali fini, occorre:

- coinvolgere le comunità target in ogni fase dei programmi, favorendo la loro partecipazione ai processi decisionali, e dare attuazione alle procedure e policy di responsabilità e reclamo esistenti consentendo i feedback e appunto la partecipazione da parte di destinatari e stakeholder;
- cercare di identificare i/le fattori/attori/condizioni di connessione e di divisione all'interno dei contesti e comunità target, nonché definire le implicazioni e le interazioni dei programmi con essi, così da minimizzare le fonti di tensione, diffidenza e conflitto, e sviluppare invece quelle di fiducia, uguaglianza, cooperazione e pacificazione.

3.4 VIS crede fermamente che **la parità di genere e le pari opportunità** debbano essere al centro del proprio impegno per la costruzione di società effettivamente democratiche e per un'equa distribuzione delle risorse, contro la disuguaglianza globale. L'uguaglianza di genere è un diritto umano esplicitamente riconosciuto a livello internazionale e VIS cerca di promuovere la dignità di ogni persona, i diritti umani e l'eliminazione della povertà e dell'ingiustizia per ogni genere e tutte le età. L'impegno in questo senso della ONG si fonda appunto sul quadro dei diritti umani e sui principi fondamentali, con particolare riferimento alla Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW), nonché ai principi e ai target stabiliti in merito dagli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). VIS si impegna a garantire che tutte le persone possano pienamente accedere e godere dei loro diritti senza discriminazione sulla base della loro identità di genere, includendo le donne su base paritaria come gli uomini. A tal fine, la ONG opererà:

- all'interno della propria struttura organizzativa e operativa (cfr. *Risorse umane e norme fondamentali sul lavoro presso il VIS*), attraverso la selezione, la formazione e l'adozione di un approccio partecipativo, per sviluppare uno staff dedicato e preparato ad applicare – in Italia e nei Paesi partner - una prospettiva di genere e pari opportunità in ogni ambito di lavoro, e il principio di "tolleranza zero" rispetto alle fattispecie di molestie sessuali, abusi e ogni forma di sfruttamento (cfr. *Divieto di comportamenti contrari al Codice di condotta*);

- attraverso i propri programmi e le proprie attività istituzionali, adottando una prospettiva trasversale di genere e di pari opportunità, per contribuire a colmare il gender-gap esistente nei centri decisionali, nella distribuzione e nell'accesso alle risorse; l'eguaglianza di genere e le pari opportunità sono infatti funzionali al perseguimento della *mission* dell'organismo;
- attraverso le proprie policy, l'advocacy, la comunicazione, il campaigning e la formazione per sviluppare il proprio impegno pubblico per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità.

3.5 VIS assicura che i propri programmi di sviluppo ed emergenza rispettino l'**ambiente naturale** in cui vivono le comunità locali target e il personale con cui lavora. Nel progettare e nel condurre le proprie azioni, garantisce il rispetto e la protezione dell'ambiente in cui opera, sia presso la sede centrale sia nei Paesi partner. A tale fine si impegna a:

- rispettare elevati standard di compatibilità ambientale nel procurement (opere, forniture e servizi) e nella gestione dei rifiuti: in particolare, ma non esclusivamente, nel progettare opere civili nei Paesi di intervento (nuove costruzioni e/o ristrutturazioni di scuole, centri, ecc.) si privilegeranno proposte ad impatto ambientale minimo, rispettose del patrimonio naturale esistente, non impattanti negativamente sulla vita delle comunità ivi presenti e che contribuiscano allo sviluppo integrale delle comunità; nell'acquisto di attrezzature e di equipaggiamenti di uffici e laboratori, si privilegeranno forniture impattanti solo minimamente sui consumi elettrici, sull'inquinamento atmosferico (emissioni CO₂), sul consumo di acqua, e fornitori che manifestino attenzione per l'ambiente e per il rispetto dei diritti umani;
- prevenire in tutti i modi l'insorgere di danni all'ambiente, e in ogni caso informare tempestivamente tutti i soggetti direttamente o indirettamente interessati in caso di rischio imminente di danni all'ambiente della comunità locale o della propria;
- monitorare, valutare e relazionare annualmente sulla dimensione ambientale nelle proprie attività e condotta;
- fare riferimento e dare attuazione non solo ai principi internazionali fondamentali (connessi ai SDGs) e maggiormente condivisi sul tema, ma anche alle policy e alle strategie elaborate e diffuse dalla Chiesa cattolica e dai Salesiani di Don Bosco.

3.6 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.

3.7 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.

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

3.9 Le policy di **raccolta-fondi**, 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 nella valutazione sia dei finanziatori, donatori e terzi coinvolti nella gestione dei fondi procacciati, sia della natura delle operazioni/impieghi compiute/i temporaneamente o in via definitiva:

- a) Coinvolgimento nello sviluppo, produzione e vendita di armi;

- b) Incitamento ad un uso eccessivo di alcool, tabacco e gioco d'azzardo
- c) Violenza contro la vita umana.
- d) Violazione dei diritti umani.
- e) Violazione dei diritti dei bambini e degli adolescenti.
- f) Violazione dei diritti dei lavoratori così come individuati dalle Convenzioni ILO.
- g) Complicità con ingiustizie commesse da governi.
- h) Abuso delle risorse naturali / danni all'ambiente.
- i) Frode, riciclaggio, corruzione e altre attività illegali.
- j) Mancato rispetto dei principi di legalità e trasparenza
- k) Comportamenti irresponsabili nel marketing e nella vendita
- l) Coinvolgimento nell'industria pedo e pornografica.

In particolare non possono essere stabilite relazioni con imprese o con fondazioni di loro diretta emanazione e controllo nonché con enti, istituzioni, associazioni, comitati e qualunque altra realtà associativa o meno, con finalità di raccolta fondi, le cui caratteristiche fondamentali, individuate sulla base dei documenti istituzionali e sociali ufficiali (quali ad es. statuti, regolamenti, direttive, mission ufficiale, relazioni dei CdA, ecc.), risultino di per sé e in modo evidente incompatibili con i predetti principi etici.

Non possono in ogni caso essere stabilite relazioni che:

- condizionino l'indipendenza del VIS;
- comportino il rischio di una strumentalizzazione effettiva e palese delle finalità istituzionali dell'Organismo rispetto alle finalità commerciali o di lucro.

Il CDA decide in merito all'instaurazione di dette relazioni con delibera che deve comunque riportare le motivazioni della decisione. Una sintesi delle decisioni assunte dovrà essere presentata annualmente dal Presidente al Consiglio d'indirizzo e all'assemblea dei Partecipanti, la quale, in specifici casi, può chiedere che gli venga reso noto il testo integrale della delibera e dell'indagine.

Qualora, anche in presenza di uno screening positivo di compatibilità condotto secondo i criteri sopra specificati, emergano, tramite internet o altri strumenti di comunicazione, informazioni o notizie di possibili comportamenti da parte dei partner, che risultino anche solo potenzialmente in contrasto con detti criteri, sarà il Consiglio d'Indirizzo a procedere ad una valutazione sulla sussistenza delle ragionevoli garanzie di conformità ai criteri etici adottati e/o sui profili di un elevato rischio per l'immagine e la credibilità della ONG e ad assumere la relativa decisione, anche dando indicazioni circa specifiche direttive e/o condizioni cui devono essere sottoposti gli eventuali accordi.

Fermo in ogni caso l'obbligo del rispetto di quanto previsto nel presente Codice sulle relazioni instaurate e in tema di conseguenti sanzioni, qualora dovessero emergere successivamente notizie e informazioni rispetto a possibili comportamenti dei partner, estranei alla relazione con il VIS ma incompatibili con i citati criteri etici, occorrerà procedere con una nuova valutazione da parte del Consiglio d'Indirizzo nei termini sopra indicati.

3.10 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 sempre e comunque compiute esclusivamente a beneficio dei destinatari delle attività istituzionali e al fine di migliorare le capacità operative della ONG.

3.11 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 4: Divieto di comportamenti contrari al Codice di condotta

4.1 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.

4.2 I/le destinatari/e 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.

4.3 Il VIS ha una politica di **“tolleranza zero”** per quanto riguarda l'abuso e lo sfruttamento delle persone, in particolare, di bambini/e e dei destinatari dei propri interventi, e si impegna affinché tutti le/i sue/oi lavoratrici/tori e collaboratrici/tori, visitatori, assegnatari, fornitori, sub-appaltatori e *implementing partner* operino nel rispetto e nella tutela dei diritti fondamentali e della dignità delle persone. Per questo motivo costituiscono principi fondamentali e inderogabili:

- i. Abusi e sfruttamento sessuale in qualunque modo perpetrati da parte di operatori umanitari costituiscono atti gravissimi di cattiva condotta e costituiscono di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, tali atti devono essere segnalati alle autorità competenti, sia locali che internazionali, affinché siano perseguiti e sanzionati.
- ii. L'attività sessuale con bambini e ragazzi (cioè, con persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente da quale sia considerata “maggiore età” o “età del consenso” a livello locale. L'erronea convinzione circa l'età di un bambino/giovane non costituisce una difesa. Per quanto riguarda i cittadini italiani si rileva che l'attività sessuale compiuta con bambini è punita dalla legge indipendentemente dal paese in cui viene commesso il reato.
- iii. Sono vietati: qualsiasi forma di scambio di denaro, lavoro, beni o servizi per il sesso, così come favori sessuali o altre forme umilianti e degradanti di sfruttamento. Ciò include altresì lo scambio di assistenza dovuta ai/alle destinatari/trici in cambio di prestazioni sessuali.
- iv. I rapporti sessuali tra operatori umanitari e destinatari/e 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/una collega di lavoro, sia che questi appartenga o meno alla stessa organizzazione, deve urgentemente segnalare tali preoccupazioni o sospetti attraverso la procedura del *whistleblowing* (cfr. relativo articolo del presente Codice di condotta) per segnalare illeciti, così come formalizzato nel Sistema di gestione del VIS.

- vi. Tutti gli operatori umanitari hanno l'obbligo di creare e mantenere un ambiente che prevenga i rischi di sfruttamento sessuale e di ogni forma di abuso, nonché di promuovere l'applicazione dei contenuti del presente Codice di condotta. I dirigenti e responsabili, ad ogni livello, hanno la specifica responsabilità di sostenere e sviluppare sistemi che garantiscano questo tipo di ambiente.
- vii. Le/I lavoratrici/tori e collaboratrici/tori 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.
- viii. Qualora operatrici/tori e collaboratrici/tori del VIS acclarino o nutrano sospetti di comportamenti tenuti da rappresentanti o collaboratori dei partner internazionali o locali che possano costituire ipotesi di abusi, molestie e sfruttamento, devono urgentemente segnalare all'ODV tali condotte attraverso la procedura del *whistleblowing*. Gli atti comprovati che scaturiscano dall'istruttoria condotta dall'ODV saranno portati all'attenzione del CDA affinché siano valutati anche i caratteri delle relazioni con il partner specificatamente coinvolto nella fattispecie. Il CDA potrà altresì coinvolgere nella valutazione anche il Consiglio d'indirizzo e l'assemblea dei Partecipanti.

4.4 È fatto divieto assoluto di qualsiasi condotta idonea a configurare l'adescamento, anche a mezzo telematico, di minorenni, comprese comunicazioni inappropriate attraverso social media, messaggistica istantanea o posta elettronica. Qualsiasi interazione digitale con minorenni nell'ambito di attività istituzionali deve avvenire comunque nel rispetto dei principi del Codice di condotta e delle politiche e procedure dell'ente in materia di tutela dei minori.

4.5 È fatto divieto a chiunque operi per conto del VIS, nell'ambito delle attività lavorative, acquistare, detenere, distribuire, vendere o comunque far circolare prodotti contraffatti o che presentino marchi, loghi o indicazioni mendaci circa l'origine, qualità, provenienza geografica o proprietà industriale. È altresì vietato, nell'ambito delle attività lavorative, ricevere, acquistare o utilizzare beni di sospetta provenienza illecita, senza le dovute verifiche e senza informarne la direzione dell'ente.

Articolo 5: Obblighi di diligenza, lealtà e coerenza con l'ispirazione salesiana

5.1 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.

5.2 Ogni membro dello staff 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.

5.3 Ogni membro dello staff 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.

5.4 Tutto il personale del VIS si asterrà 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.

5.5 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.

5.6 Ogni persona destinataria e/o coinvolta nelle attività e nei progetti del VIS, in Italia e nei Paesi partner, senza distinzione di etnia, genere e orientamento sessuale, 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 6: Risorse umane e norme fondamentali sul lavoro presso il VIS

6.1 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.

6.2 Il VIS non impiegherà mai lavoratrici/tori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge poste a tutela del lavoro delle/i bambine/i e delle/gli adolescenti.

6.3 Ogni collaboratrice/tore dell'ente verrà trattata/o con rispetto e dignità e non verrà sottoposta/o a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

6.4 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.

6.5 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 alla 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.

6.6 Il VIS offre a tutte/i le/i dipendenti e collaboratrici/tori le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza e di pari opportunità di genere, 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.

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.

6.7 In coerenza con l'impegno assunto dall'organismo per **la parità di genere e le pari opportunità**, come principi e caratteri fondamentale della propria azione, VIS si impegna ad assicurare:

- che le policy e pratiche in materia di risorse umane siano sviluppate secondo una prospettiva di genere e di pari opportunità;
- una informazione e raccolta di dati permanente sull'equilibrio tra sessi nell'organico e nelle strutture di governance, unitamente ai livelli salariali medi;
- strategie mirate per rimediare a qualsiasi evidenza di disuguaglianza di genere e di squilibrio della diversità e dei livelli retributivi;
- sviluppare capacità e competenze del personale e dei partner in materia di parità e diversità di genere e garantire che tutti i piani operativi, le mansioni e le valutazioni riflettano l'impegno per la parità di genere e le pari opportunità;
- "tolleranza zero" rispetto alle fattispecie di molestie sessuali, abusi e di ogni forma di sfruttamento e discriminazione.

6.8 In base ai contratti di lavoro applicabili, siano essi collettivi, associativi o individuali, nonché alle norme stabilite dal Codice civile e dalla legge, al/la dipendente e al/la collaboratore/trice sono attribuiti precisi doveri. Egli/Ella deve agire lealmente e coscienziosamente al fine di rispettare queste obbligazioni, attenendosi ai comportamenti previsti dal presente Codice di condotta 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 attuando tutti i comportamenti che consentano di operare con la massima efficienza nell'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 qualificazione eventualmente proposti ed attivati dall'Organismo.

6.9 Le relazioni tra le/i collaboratrici/tori 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.

6.10 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.

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

6.12 Il VIS, nell'ambito delle attività progettuali condotte nei Paesi partner, 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.

6.13 Il VIS vieta l'impiego, diretto o indiretto, di lavoratori stranieri privi di regolare titolo di soggiorno. È altresì vietata ogni forma di intermediazione illecita o sfruttamento lavorativo, anche da parte di fornitori, partner o soggetti terzi coinvolti nei progetti.

In caso di dubbio o sospetto circa la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati presso partner locali, è fatto obbligo al personale e ai collaboratori del VIS di segnalarlo tempestivamente alla direzione della OSC.

Articolo 7: Condizioni di lavoro del personale VIS

7.1 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 partner 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.

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

7.3 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 8: Rapporti con pubblici funzionari, individuazione e gestione dei contraenti, relazioni con i partner

8.1 Le/I collaboratrici/tori 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.

8.2 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.

8.3 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.

8.4 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.

8.5 È fatto divieto a tutte/i le/i collaboratrici/tori 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.

8.6 VIS ricerca e seleziona i/le propri/e 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 collaboratore 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).

8.7 È fatto divieto a tutto il personale 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'organismo". 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'organismo.

8.8 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 CDA e all'ODV.

Articolo 9: Relazioni con finanziatori e donatori

9.1 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.

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

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

9.4 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 10: Norme sull'uso dei beni e sull'uso della rete e dei dispositivi elettronici

10.1 Le/I collaboratrici/tori 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.

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

10.3 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 DG o del responsabile del settore tecnico.

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

10.5 Ai collaboratori 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.

10.6 Il personale dell'ente deve 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 ad esso indirizzati, che un'altra persona, eventualmente dallo stesso personale designata in via preventiva, verifichi il contenuto dei messaggi e inoltri alla direzione dell'ente quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

10.7 È vietato accedere in modo non autorizzato a sistemi informatici o telematici, interni o esterni, nonché utilizzare, detenere o diffondere codici di accesso o strumenti atti a compromettere l'integrità, la sicurezza o il funzionamento dei suddetti sistemi.

Parimenti, è vietato creare, alterare o manipolare documenti informatici, in particolare a fini di rendicontazione, accesso a fondi, partecipazione a gare o ottenimento di autorizzazioni.

L'uso improprio dei sistemi informatici aziendali e la frode informatica, inclusi i reati connessi all'utilizzo di strumenti di pagamento virtuali, configurano violazioni gravi del Codice di condotta e possono determinare responsabilità legali e disciplinari.

Articolo 11: Uso e tutela delle informazioni

11.1 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.

11.2 Pertanto, i destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi le 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.

11.3 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 destinatari 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.

11.4 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.

11.5 Il VIS vieta l'uso fraudolento di strumenti di pagamento, incluse carte elettroniche e valute virtuali, per l'acquisto di beni o servizi nell'ambito delle attività istituzionali. È vietata altresì l'installazione o la detenzione di apparecchiature elettroniche idonee a compiere frodi su strumenti di pagamento.

Articolo 12: Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa

12.1 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.

12.2 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.

12.3 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 e orientamento sessuale, di etnia, 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 13: Divieto di conflitti d'interesse

13.1 I/Le destinatari/e 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.

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

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

13.4 Nello svolgimento di ogni attività e, in particolare, nel procurement (di opere, acquisti e servizi), nella selezione e gestione di RRUU, nel conferimento di incarichi e trattamenti di qualunque natura, VIS 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 e collaboratori, in Italia e nei Paesi partner.

13.5 Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui un collaboratore 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 14: Informativa all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing e altre informative)

14.1 VIS ha adottato una procedura per la segnalazione degli illeciti all'Organismo di Vigilanza, conforme alla Direttive UE n. 1937 del 2019 e al D. Lgs. 24 del 2023, che è a disposizione di tutti gli interessati sul sito dell'ente. Trattasi della ***Procedura per la protezione delle persone che segnalano atti illeciti (Whistleblowing)***.

14.2 La procedura di whistleblowing consente a qualunque persona legata al VIS da un rapporto di natura lavorativa o professionale di segnalare violazioni del Modello Organizzativo dell'ente o della normativa cogente all'Organismo di Vigilanza, purché connesse alla tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente e non a semplici lamentele o rivendicazioni personali, con garanzia di confidenzialità e con le misure di protezione individuate dalla legge e descritte nella procedura, a partire dal divieto di ritorsioni.

14.3 La procedura whistleblowing costituisce parte integrante del presente Codice di condotta.

14.4 Le persone che intendano effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in via ordinaria, o che non rientrino nei presupposti previsti dalla procedura per segnalare illeciti con la modalità del whistleblowing (perché non legate ad esempio da un rapporto di natura lavorativa o professionale con il VIS), possono inviare informative o sospetti di violazione delle disposizioni contenute nel Codice di condotta e nelle Policy del VIS, nelle seguenti modalità:

- un messaggio di posta elettronica al seguente indirizzo e-mail riservato ai componenti dell'Organismo: odv@volint.it;
- online - dal sito del VIS - compilando il webform di segnalazione di casi di cattiva condotta (<https://www.volint.it/form/cattiva-condotta>);
- a mezzo posta ordinaria: inviando una busta sigillata contrassegnata con "ODV – Riservato" e indirizzata a Organismo di Vigilanza, Fondazione Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS, via Appia Antica 126, 00179 Roma;
- per telefono: chiamando il +39.06.516291 e lasciando un recapito telefonico per essere contattati da un membro dell'Organismo di Vigilanza o dal Presidente VIS;
- di persona: richiedendo un incontro specifico con il Presidente VIS o con un membro dell'Organismo di Vigilanza presso la sede.

Il VIS garantisce la riservatezza del procedimento, la segretezza dell'identità dell'informatore, di ogni persona sospetta e/o coinvolta e ascoltata durante l'istruttoria, le indagini e la gestione della denuncia.

Articolo 15: Attività ispettiva dell'Organismo di Vigilanza

15.1 Ogni membro dello staff del VIS dovrà prestare la massima collaborazione al personale ispettivo incaricato dall'Organismo di Vigilanza di effettuare le audit di *Compliance*.

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

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

15.4 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 16: Sanzioni in caso di violazione del Codice di condotta

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

16.2 Ogni violazione compiuta da parte delle/i 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.

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

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

Articolo 17: Principi dell'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza

17.1 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 18: Corrette prassi nella gestione amministrativa e della documentazione contabile

18.1 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 Paesi partner. Tutte/i le/gli collaboratrici/tori della ONG, nell'ambito delle funzioni assolve, devono attenersi alle suddette procedure. Le procedure si ispirano ai principi e criteri di seguito evidenziati.³

18.2 Le/i collaboratrici/tori 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

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.

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

18.3 VIS si impegna a garantire la massima veridicità, trasparenza e regolarità nella tenuta della documentazione amministrativa, contabile e fiscale. È vietato falsificare, alterare o omettere informazioni rilevanti in sede di rendicontazione, predisposizione di bilanci, compilazione di note spese o altre documentazioni contabili.

Qualsiasi comportamento volto a eludere obblighi fiscali, a creare fatture o giustificativi di spesa o di proventi inesistenti o alterati, anche all'estero, costituisce grave illecito disciplinare.

18.4 È fatto obbligo a tutto il personale del VIS coinvolto nella gestione amministrativa, contabile e fiscale di assicurare la massima veridicità, tracciabilità e trasparenza della documentazione, nel rispetto delle normative italiane ed estere applicabili. In particolare, è vietata qualsiasi condotta volta a:

- o presentare dichiarazioni fiscali fraudolente mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- o occultare o distruggere documentazione rilevante per finalità tributarie;
- o omettere il versamento di imposte dovute o presentare dati incompleti, alterati o non veritieri.

In particolare, ogni fattura, ricevuta o documento contabile deve corrispondere a una prestazione effettivamente eseguita, nel rispetto dei principi di trasparenza, buona fede e correttezza. Qualsiasi operazione dubbia o sospetta perché in violazione di tali disposizioni deve essere immediatamente segnalata alla Direzione dell'ente.

Articolo 19: Criteri comportamentali relativi alla gestione dei pagamenti

19.1 Il personale del VIS che, secondo le rispettive responsabilità, interviene nella gestione dei pagamenti deve 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.;

- 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;

19.2 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 Paesi partner, 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>);
- f) verificare approfonditamente, in Italia e nei Paesi partner, i rapporti contrattuali e i pagamenti sottesi ai rapporti di partenariato al fine di accertare - ragionevolmente tramite ricerca mirata (con internet e altri mezzi di informazione e data-base) – ed escludere che le risorse finanziarie alimentino interazioni e coinvolgimenti dei partner (soprattutto, ma non esclusivamente, di recente conoscenza e acquisizione e/o costituzione) con attività terroristiche e/o criminali di varia natura.

19.3 Nella gestione dei pagamenti e degli approvvigionamenti internazionali, è fatto obbligo di rispettare le normative doganali italiane ed estere. È vietata ogni condotta che possa integrare ipotesi di contrabbando o elusione delle norme sull'importazione ed esportazione di beni, in particolare nei progetti transfrontalieri. È altresì vietato dichiarare in modo non veritiero il valore, la quantità o la tipologia dei beni trasportati.

19.4 Nella gestione dei pagamenti internazionali e dei flussi transfrontalieri di beni, in particolare nei progetti realizzati all'estero o in contesti di emergenza, il VIS si impegna al rispetto scrupoloso delle normative doganali, fiscali e valutarie applicabili, italiane ed estere.

È vietata ogni condotta che possa integrare i seguenti atti illeciti:

- o l'introduzione o esportazione di merci in violazione delle normative doganali;
- o la dichiarazione falsa o incompleta sulla natura, quantità o valore dei beni trasportati;
- o l'occultamento intenzionale di colli, pacchi o materiali, anche in ambito umanitario.

I responsabili dei progetti e della logistica devono verificare la regolarità dei documenti doganali e segnalare tempestivamente qualsiasi irregolarità alla direzione dell'ente.



Insieme, per un mondo possibile

CODE OF CONDUCT

ABBREVIATIONS AND ACRONYMS

AICS: Italian Agency for Development Cooperation
AS: System Administrator (IT)
ATS: Temporary Association of Purpose
AUDEX: External Auditor
AUDIN: Internal Auditor
C/C/B: Bank account
CCP: Civil Peace Corps
CDA: VIS Board of Directors
COGE/COAN: General and Analytical Accounting
CRFPC/Desk: Regional Finance, Planning and Control Coordinator and FPC Desk at headquarters
CRP/Desk: Regional Programme Coordinator and Programme Desk at headquarters
DCOM: Communications Department
DCRF: Campaigning & Fundraising Department
DFPC: Finance, Planning and Control Department
DG: General Management
DP: Programmes Department
DPO/RPD: Data Protection Officer
EC: European Commission
ECG: Education for Global Citizenship
ECHO: European Commission Humanitarian Office
ED. DD/MM/YY: Edition dd/mm/yy (last update and/or approval)
ETM: Sectorial Expert
ETS: Third Sector Entity
FACQ: Procurement Function
GDPR: General Data Protection Regulation
GEST: Management
IT: Information Technology
MAECI: Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation
MoU: Memorandum of Understanding
ODV: Supervisory Body (pursuant to Legislative Decree 231/2001)
NGO: Non-Governmental Organisation
ONLUS: Non-Profit Organisation of Social Utility
OOII: International Organisations
CSO: Civil Society Organisation
PCM: Project Cycle Management
PDC: Chart of accounts
PG/PRAG: Practical Guide Europeaid
PM: Project Manager
PN: Register of Accounting Data-Entry
PPs: Partner Countries
PRES: President
PRMG: Programme manager/Programme leader
RAL: Local Administrative Manager
RDCOM: Head of Communications & Digital Department
RDCRF: Head of Campaigning and Fundraising Department
RDFPC: Head of Finance, Planning and Control Department
RDP: Programme Department Manager



REV: Supervisory Body (formerly Auditor(s))
RPL: Country Manager/Representative
RRUU: Human Resources Department
RRU: Head of Human Resources Department
SAD: Long-distance support
SAM: Support for Missionary Activities
SCU: Universal Civil Service
SDGs: Sustainable Development Goals
TES: Treasurer
EU: European Union



SUMMARY

Article 1: Purpose of the Code of Conduct.....	2
Article 2: Dissemination of the Code of Conduct.....	3
Article 3: Guiding principles and fundamental characteristics of VIS activities	3
Article 4: Prohibition of conduct contrary to the Code of Conduct.....	8
Article 5: Obligations of diligence, loyalty and consistency with Salesian inspiration	9
Article 6: Human resources and fundamental rules governing work at VIS.....	10
Article 7: Working conditions of VIS staff.....	12
Article 8: Relations with public officials, identification and management of contractors, relations with partners	12
Article 9: Relations with funders and donors.....	13
Article 10: Rules on the use of assets and the use of the network and electronic devices	14
Article 11: Use and protection of information.....	15
Article 12: Relations with the press and other mass media.....	15
Article 13: Prohibition of conflicts of interest.....	16
Article 14: Reporting to the Supervisory Body (whistleblowing and other disclosures)	16
Article 15: Inspection activities of the Supervisory Body	17
Article 16: Sanctions in the event of violation of the Code of Conduct	17
Article 17: Principles governing the Supervisory Body's verification activities.....	18
Article 18: Correct practices in administrative management and accounting documentation	18
Article 19: Behavioural criteria relating to payment management	19

INTRODUCTION

The Foundation Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS (International Volunteer Service for Development Foundation – ETS) is a non-governmental organisation (NGO) and civil society organisation (CSO) for international cooperation, founded in Italy in 1986, promoted by CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane (National Centre for Salesian Works), which - as a secular and co-responsible body - supports the traditional social commitment of the Salesians in Italy and in the countries of the Global South, inspired by Don Bosco's preventive system and Salesian educational practice. In line with its identity and within the framework of the Sustainable Development Goals (SDGs, Agenda 2015 - 2030) defined by the United Nations, in the face of situations of injustice that deny fundamental rights to a large part of humanity, VIS's objective is to promote concrete paths of commitment to international solidarity and peace. VIS has the legal status of a participatory foundation and is:

- An entity registered in the Single National Register of the Third Sector (RUNTS) with Determination of the Lazio Region No. G00450 of 16/01/2026, Rep. 161099, amended with Determination No. G00875 of 28/01/2026. As a result of this registration, it enjoys legal personality. Legal personality had already been recognised for the organisation by Decree of the Minister of Foreign Affairs on 27/07/2000 no. 002/00705 Bis and, for this reason, the organisation was registered, pursuant to Presidential Decree 361/2000, in the Register of Legal Persons at the Prefecture of Rome - Territorial Office of the Government - under number 563/2008
- NGO officially recognised by the Italian Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation, and therefore registered, pursuant to Article 26, paragraph 2, of Law No. 125 of 11/08/2014, in the List of Civil Society Organisations (CSOs) at the Italian Agency for Development Cooperation, by Decree 2016/337/000285/2 of 4 April 2016
- NGO accredited with *Special Consultative Status* with the United Nations *Economic and Social Council* (ECOSOC) by decision no. 226 of 27 July 2009
- Since 2018, partner of ECHO (European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations Office of the European Union); the partnership was also confirmed in 2020 with the issue of the Certificate of EU Humanitarian Partnership 2021–2027
- Accredited NGO and/or partner of European and international institutions for the implementation of international development cooperation programmes, as well as an NGO officially recognised by local authorities in many of the countries where it operates

VIS is a founding member of the Don Bosco Network, an international network of Salesian-inspired NGOs, of CINI - Italian Coordination of International Networks, and of the Italian Committee for the Promotion and Protection of Human Rights, and participates in European and international networks and platforms.

Article 1: Function of the Code of Conduct

1.1 This Code constitutes the set of values on which VIS's actions are based and the principles whose observance is considered of fundamental importance for the proper functioning, reliability of management, credibility and image of VIS.

1.2 All relationships and activities carried out in the name of the VIS Foundation – ETS and/or in its interest and/or, in any case, in any way related to it, both internally and externally, must comply with the provisions of this Code. Compliance with the rules and provisions of this Code is an integral and essential part of the contractual obligations arising from any activity and, in particular, from employment contracts (employees) and other contractual provisions (collaborators or consultants).

1.3 The provisions of this Code constitute illustrative specifications of the general obligations of diligence and loyalty whose fulfilment is required by law of employers (Articles 2104 and 2105 of the Italian Civil Code) and

the obligations of fairness and good faith required of collaborators in any capacity (Articles 1175 and 1375 of the Italian Civil Code).

1.4 The Code of Conduct is promoted and approved by the Board of Directors (CDA). The Code is subject to review by the CDA, which for this purpose will take into consideration suggestions and comments from all recipients of this Code, as well as any regulatory developments and any changes to the most widely used national and international procedures, as well as the experience gained in applying these rules.

1.5 This Code will be made known to all interested parties (such as members of the CDA and the Steering Committee, supervisors, participants, volunteers, workers and collaborators, donors, suppliers, partners, etc.) through direct dissemination among the main *stakeholders* and publication and/or promotion on VIS information channels in accordance with the guidelines established for this purpose by the CDA.

Article 2: Dissemination of the Code of Conduct

2.1 This Code of Conduct applies to the following 'recipients':

- members of all VIS corporate bodies, such as: Board of Directors, Steering Committee, participants' assembly, president, vice-president, supervisory body;
- members of the VIS presiding bodies;
- managers of the organisation;
- employees, collaborators, consultants and all those who work/operate pro-tempore with VIS, in accordance with their professional autonomy and within the scope of the interventions implemented, wherever they perform their work, both in Italy and abroad.

The Code of Conduct also applies to implementing partners, in Italy and in target countries, as well as to suppliers, contractors and third parties who are involved in various capacities in the implementation of institutional activities.

2.2 VIS shall, where appropriate through the designation of specific internal functions, ensure the dissemination of this Code to all interested parties, as well as:

- a) the interpretation and clarification of its provisions, including on the recommendation of the Supervisory Body (ODV) regarding the appropriateness of such interventions;
- b) verifying its effective compliance;
- c) the adoption of measures related to the removal of infringements of its rules, which constitute disciplinary offences.

The VIS shall, also in compliance with the provisions established for this purpose by the main institutional donors, publish this Code of Conduct on its website www.volint.it and make it available in the main languages. Contractual relationships and/or agreements of various kinds signed in Italy and abroad by the NGO may refer to and/or make reference to this link.

Article 3: Guiding principles and fundamental characteristics of VIS activities

3.1 The guiding principles of VIS activities and of those who are part of its operational structure in various capacities, in Italy and in partner countries, are defined by the Organisation's Statute and General Regulations and are also specified and detailed in the decisions of the Steering Committee, the participating members and the Board of Directors, in terms of activities, strategic planning and annual programming, as well as in the Social Report that is prepared annually.

In line with the principle that '*Development is for the whole person, for every person*',¹ VIS conceives of development only if it is integral and universal, if it recognises all human beings as holders of inalienable rights, which go hand in hand with responsibility in mutual encounter and relationship.

¹ See: Paul VI, Encyclical Letter *Populorum progressio*, 1967.

The VIS **vision** therefore envisages "A world where every person can fully enjoy their rights and participate with dignity and actively in the life of the community, promoting its development". The commitment is directed towards those most in need, the poor, where poverty is understood above all as a lack of opportunity. Among those living in situations of hardship and exclusion, VIS pays particular attention to children, young people and the most vulnerable, in line with the charism of Don Bosco.

This vision has led the organisation to adopt an approach aimed at expanding individual and social capacities, with a twofold perspective: building and/or strengthening the capacities of rights-holders to claim and enjoy their fundamental rights (*capacities for empowerment*), and the capacities of duty bearers to fulfil their obligations (*capacities for accountability*) according to the principle of responsibility. Therefore, VIS's **mission** is to '*promote the development and expansion of the capacities of every person – understood as an individual and as a member of a community – with a particular focus on the most disadvantaged and vulnerable children and young people, providing them with educational, training and socio-professional integration opportunities, as well as tools for the promotion and protection of their rights*'.

In summary, VIS operates in partner countries with international cooperation programmes, mainly through an integrated approach, to:

- educate, train, care for and support children, adolescents and young people in vulnerable situations and at risk of social exclusion;
- ensure vocational training, access to work and social reintegration for young people;
- promote human rights, in particular those of children, adolescents and women;
- promote the development of local communities by supporting educational institutions in the area, the training of local teachers and managers, and the development of youth entrepreneurship;
- ensuring that interventions implemented in response to an emergency (conflict or disaster), carried out in contexts where the NGO already operates or at the request of its local partners, do not end with the cessation of the emergency itself (so-called *relief* and first emergency), but are always linked to a medium- and long-term perspective of human and sustainable development;
- promoting a human rights-based approach to migration and the issues it raises: namely, the protection and promotion of the freedom and right of every person to enjoy a dignified life anywhere in the world, whether by building and realising their existence in their own country or by developing their own migration project safely and with prospects for success. For this reason, the VIS contextualises and complements, on the one hand, the duty of solidarity to welcome, promote and include migrants and refugees in our societies and, on the other, the duty of development cooperation and promotion of rights in countries of origin and transit for the construction of local development opportunities;
- expanding access to information and training through new technologies;
- ensuring sustainable and environmentally friendly development, in particular by enhancing biodiversity and promoting the use of renewable energy.

In Italy and Europe, the VIS has the following priority objectives:

- raising public awareness of issues of solidarity and international cooperation;
- encouraging international volunteering carried out with educational professionalism and a person-centred approach to promote human and sustainable development;
- to provide training, using different and innovative methodologies, on issues and disciplines related to international cooperation and human rights;
- carrying out *advocacy* activities aimed at raising awareness and influencing institutions which, at various levels, through their actions and decisions, are able to affect the quantity, quality and effectiveness of international cooperation and the fight against poverty, the promotion and protection of the rights of children and adolescents, and the quality of education.

At the programmatic level, VIS conducts its institutional activities in accordance with the following principles and criteria:

3.2 In conducting its cooperation activities and, in particular, its humanitarian interventions, VIS works exclusively for the protection and promotion of the fundamental rights of the people and communities it serves, in an **independent, impartial and neutral** manner and **in accordance with the principle of non-discrimination** (on grounds of religion, ethnicity, gender and sexual orientation, culture, politics and social status), encouraging instead respect for diversity, differences and pluralism. In this sense and to this end, VIS adheres to the fundamental principles and contents established by the following international documents/acts, committing itself to implementing them in its programmes and promoting their knowledge and dissemination among its operators:

- a. *The European Consensus on Humanitarian Aid*;
- b. *Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and Non-Governmental Organisations (NGOs) in Disaster Relief*;
- c. *Sphere Standards*.

3.3 VIS is aware of the position, role and function it assumes and performs in every operational context and undertakes to always recognise the limits and consequences of its actions. For this reason, it adopts the **Do-No-Harm Approach** as a method of humanitarian conduct, always undertaking to study and understand in depth, on the one hand, the contexts and target communities, including any conflicts, the political environment and its dynamics, and the socio-cultural norms and practices that characterise community life and, on the other hand, the impact of its aid programmes and related interactions within these contexts, with the aim of limiting or preventing unwanted negative effects and maximising positive results. In the event of conflict, this approach focuses on the effectiveness of 'peacebuilding' practices and helps humanitarian workers understand the complexity inherent in providing adequate assistance to civil societies and people in need. The *Do-No-Harm* principle must be applied at all stages of the project life cycle, from the identification of needs and problems, through design, launch, implementation and monitoring and evaluation of interventions. To this end, it is necessary to:

- involve target communities in every stage of programmes, encouraging their participation in decision-making processes, and implement existing accountability and complaint procedures and policies, allowing for feedback and participation by recipients and stakeholders;
- seek to identify the factors/actors/conditions of connection and division within the target contexts and communities, as well as define the implications and interactions of programmes with them, so as to minimise sources of tension, mistrust and conflict, and instead develop those of trust, equality, cooperation and pacification.

3.4 VIS firmly believes that **gender equality and equal opportunities** must be at the heart of its commitment to building truly democratic societies and ensuring the equitable distribution of resources, against global inequality. Gender equality is an internationally recognised human right, and VIS seeks to promote the dignity of every person, human rights and the elimination of poverty and injustice for all genders and ages. The NGO's commitment in this regard is based precisely on the human rights framework and fundamental principles, with particular reference to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), as well as the principles and targets established in this regard by the Sustainable Development Goals (SDGs). VIS is committed to ensuring that all people can fully access and enjoy their rights without discrimination on the basis of their gender identity, including women on an equal basis with men. To this end, the NGO will operate:

- within its own organisational and operational structure (see *Human Resources and Fundamental Labour Standards at VIS*), through selection, training and the adoption of a participatory approach, to develop a dedicated and trained staff to apply - in Italy and in partner countries - a gender and equal opportunities perspective in all areas of work, and the principle of 'zero tolerance' with regard

to sexual harassment, abuse and all forms of exploitation (see *Prohibition of conduct contrary to the Code of Conduct*);

- through its programmes and institutional activities, adopting a cross-cutting gender and equal opportunities perspective, to help bridge the gender gap that exists in decision-making centres, in the distribution of and access to resources; gender equality and equal opportunities are in fact functional to the pursuit of the organisation's *mission*;
- through its policies, advocacy, communication, campaigning and training to develop its public commitment to gender equality and equal opportunities.

3.5 VIS ensures that its development and emergency programmes respect **the natural environment** in which the target local communities and the staff with whom it works live. In designing and conducting its actions, it guarantees respect for and protection of the environment in which it operates, both at its headquarters and in partner countries. To this end, it undertakes to:

- uphold high standards of environmental compatibility in procurement (works, supplies and services) and waste management: in particular, but not exclusively, when designing civil works in the countries of intervention (new construction and/or renovation of schools, centres, etc.), preference will be given to proposals with minimal environmental impact, respectful of the existing natural heritage, without negatively impacting the lives of the communities present there and contributing to the integral development of the communities; when purchasing office and laboratory equipment, preference will be given to supplies that have a minimal impact on electricity consumption, air pollution (CO₂ emissions) and water consumption, and to suppliers who demonstrate concern for the environment and respect for human rights;
- preventing damage to the environment in every way possible and, in any case, promptly informing all parties directly or indirectly affected in the event of an imminent risk of damage to the environment of the local community or their own;
- monitor, evaluate, and report annually on the environmental dimension of its activities and conduct;
- refer to and implement not only the fundamental international principles (related to the SDGs) that are most widely shared on the subject, but also the policies and strategies developed and disseminated by the Catholic Church and the Salesians of Don Bosco.

3.6 VIS is committed to promoting and respecting internationally recognised criteria of **efficiency**, **transparency** and **accountability**. This commitment refers both to the internal organisation of the VIS structure itself and to its external actions and, therefore, to the relationships and interventions that the organisation establishes in various ways in the course of its activities.

VIS undertakes to respect the above criteria in relation to all *stakeholders* involved in various capacities in the organisation's activities.

3.7 VIS guarantees transparent management and information, both towards donors and towards partners and key stakeholders; it recognises the need to account for its activities, both financially and in terms of the effectiveness of its interventions, and recognises the donor's contribution as essential to the fulfilment of its *mission* and the achievement of its project objectives.

3.8 VIS adheres to generally accepted standards of accuracy and technical honesty in independently presenting and interpreting data, studies and research.

3.9 VIS's policies on **fundraising**, management, allocation and use of financial resources are inspired by the principle of '*direct and indirect moral responsibility*' and are consistent with VIS's commitment to contributing to the development of an ethical economy and finance. For this reason, both in fundraising and in the management of financial resources, VIS adopts the following fundamental ethical criteria in assessing both the financiers, donors and third parties involved in the management of the funds raised, and the nature of the operations/uses carried out on a temporary or permanent basis:

- a) Involvement in the development, production and sale of weapons;
- b) Encouragement of excessive use of alcohol, tobacco and gambling
- c) Violence against human life.
- d) Violation of human rights.
- e) Violation of the rights of children and adolescents.
- f) Violation of workers' rights as identified by ILO Conventions.
- g) Complicity with injustices committed by governments.
- h) Abuse of natural resources/damage to the environment.
- i) Fraud, money laundering, corruption and other illegal activities.
- j) Failure to comply with the principles of legality and transparency.
- k) Irresponsible behaviour in marketing and sales.
- l) Involvement in the child pornography industry.

In particular, no relationships may be established with companies or foundations directly controlled by them, or with entities, institutions, associations, committees and any other associations or similar organisations, for the purpose of fundraising, whose fundamental characteristics, identified on the basis of official institutional and corporate documents (such as statutes, regulations, directives, official mission statements, board reports, etc.), are in themselves and clearly incompatible with the aforementioned ethical principles. etc.), are in themselves and in an evident manner incompatible with the aforementioned ethical principles.

In any case, no relations may be established that:

- affect the independence of the VIS;
- entail the risk of actual and obvious exploitation of the institutional purposes of the Body for commercial or profit-making purposes.

The Board of Directors shall decide on the establishment of such relations by means of a resolution which must in any case state the reasons for the decision. A summary of the decisions taken shall be presented annually by the Chairman to the Steering Committee and to the Participants' Meeting, which, in specific cases, may request that the full text of the resolution and the investigation be made available to it.

If, even in the presence of a positive compatibility screening conducted according to the criteria specified above, information or news emerges via the internet or other means of communication regarding possible behaviour on the part of the partners that is even potentially in conflict with these criteria, the Steering Committee shall proceed to assess the existence of reasonable guarantees of compliance with the ethical criteria adopted and/or the existence of a high risk to the image and credibility of the NGO and take the relevant decision, including providing guidance on specific directives and/or conditions to which any agreements must be subject.

Without prejudice to the obligation to comply with the provisions of this Code on established relationships and consequent sanctions, should news and information subsequently emerge regarding possible conduct by partners that is unrelated to the relationship with VIS but incompatible with the aforementioned ethical criteria, a new assessment must be carried out by the Steering Committee in accordance with the above terms.

3.10 In line with its mission and strictly bound by its institutional purposes, VIS's fundraising and fund management activities are always and in any case carried out exclusively for the benefit of the recipients of its institutional activities and with a view to improving the NGO's operational capabilities.

3.11 The economic and financial sustainability of the organisation and its structure are essential and necessary to ensure its continuity and the efficiency and effectiveness of its interventions.

However, in any case, the value of sustainability must not in any way lead VIS recipients and partners to violate the principles contained in this Code in order to obtain favourable economic results.

Article 4: Prohibition of conduct contrary to the Code of Conduct

4.1 The pursuit of VIS's interests can never justify conduct contrary to applicable national and international laws, the provisions of the Organisational Model and this Code of Conduct, the contracts entered into by VIS, the statutory rules, internal regulations and other rules applicable to those acting within VIS.

4.2 The recipients of this Code may not act in a manner that damages the dignity of the human person wherever they may be and in whatever relationship they may have with the organisation, or the credibility and reputation of VIS, regardless of the criminal liability of such conduct. Such conduct shall be considered even more serious if carried out in the exercise of a senior position (i.e., a recognised and dominant position within a collaborative or subordinate working relationship). If the conduct violates the legal norms of the countries in which the NGO operates, these acts shall be considered extremely serious.

In particular, the following obligations apply:

- prohibition on the use of alcohol or drugs: it is forbidden to use and/or supply alcohol, drugs or similar substances when working and, in general, in the workplace, in Italy and in operational offices abroad;
- prohibition on possession of pornographic material: it is strictly forbidden to possess and/or share pornographic material, on electronic or paper media, on the premises, in warehouses, areas or in any other place belonging to the NGO and its partners, via its website, its e-mail addresses or any of its publications;
- prohibition of explicit or implicit requests for sexual relations, whether paid or in kind: it is strictly forbidden to request sexual relations, whether paid or in kind, both in the workplace and in any other similar environment, or in any case where such personal conduct may harm the dignity of the recipient and damage the credibility and reputation of the organisation;

Finally, it is forbidden to exert pressure of any kind on a person called upon to make statements to the judicial authorities in order to prevent or alter (in a false manner) their testimony. It is also forbidden to help those who have committed a criminal offence to evade investigation by the judicial authorities or to avoid searches and investigations carried out by them.

4.3 VIS has a '**zero** tolerance' policy regarding the abuse and exploitation of persons, in particular children and the beneficiaries of its interventions, and is committed to ensuring that all its employees and collaborators, visitors, assignees, suppliers, subcontractors and *implementing partners* operate in compliance with and protection of the fundamental rights and dignity of persons. For this reason, the following are fundamental and mandatory principles:

- i. Sexual abuse and exploitation in any form perpetrated by humanitarian workers constitute extremely serious acts of misconduct and are grounds for termination of employment. Furthermore, such acts must be reported to the competent local and international authorities so that they can be prosecuted and punished.
- ii. Sexual activity with children and young people (i.e. persons under the age of 18) is prohibited regardless of what is considered the 'age of majority' or 'age of consent' at the local level. Mistaken belief about the age of a child/young person is not a defence. With regard to Italian citizens, it should be noted that sexual activity with children is punishable by law regardless of the country in which the offence is committed.
- iii. The following are prohibited: any form of exchange of money, labour, goods or services for sex, as well as sexual favours or other humiliating and degrading forms of exploitation. This also includes the exchange of assistance due to recipients in exchange for sexual services.
- iv. Sexual relations between humanitarian workers and beneficiaries are prohibited in any case, as they are based on inherently unequal conditions of will/power. Such relations undermine the credibility and integrity of humanitarian work.
- v. If a humanitarian worker has concerns or suspicions about sexual abuse or exploitation by a colleague, whether or not they belong to the same organisation, they must urgently report these concerns or suspicions through the *whistleblowing* procedure (see relevant article of this Code of Conduct) to report wrongdoing, as formalised in the VIS Management System.

- vi. All humanitarian workers have a duty to create and maintain an environment that prevents the risks of sexual exploitation and all forms of abuse, as well as to promote the application of the contents of this Code of Conduct. Managers and supervisors at all levels have a specific responsibility to support and develop systems that ensure this type of environment.
- vii. VIS workers and collaborators, as well as any person acting within the scope of the NGO's institutional activities (e.g. partners, suppliers, interns, etc.) may not:
 - punish and/or chastise beneficiary children in any way;
 - engage in behaviour that discredits, humiliates, belittles or degrades the dignity of children or otherwise perpetrates any form of physical and/or emotional abuse.
 - using inappropriate language or engaging in harassing, offensive, sexually provocative or degrading behaviour in the presence of children;
 - discriminating against or treating some children substantially differently, unequally or favourably compared to others.
- viii. If VIS operators and collaborators ascertain or suspect behaviour by representatives or collaborators of international or local partners that may constitute abuse, harassment or exploitation, they must urgently report such conduct to the SDO through the *whistleblowing* procedure. Proven acts arising from the investigation conducted by the Supervisory Body shall be brought to the attention of the Board of Directors so that the nature of the relationship with the partner specifically involved in the case can also be assessed. The Board of Directors may also involve the Steering Committee and the Participants' Assembly in the assessment.

4.4 Any conduct that could constitute solicitation of minors, including by electronic means, is strictly prohibited, including inappropriate communications via social media, instant messaging or email. Any digital interaction with minors in the context of institutional activities must in any case comply with the principles of the Code of Conduct and the organisation's policies and procedures on the protection of minors.

4.5 Anyone working on behalf of VIS is prohibited, in the course of their work, from purchasing, possessing, distributing, selling or otherwise circulating counterfeit products or products bearing false trademarks, logos or indications regarding their origin, quality, geographical provenance or industrial property. It is also prohibited, in the course of work activities, to receive, purchase or use goods of suspected illegal origin without the necessary checks and without informing the organisation's management.

Article 5: Obligations of diligence, loyalty and consistency with Salesian inspiration

5.1 The quality and strength of the organisation are the result of the efforts and commitment of all its staff. Each person is directly responsible for the actions carried out in the performance of their duties.

5.2 Each member of staff is required to comply, with diligence and loyalty, with the obligations relating to their position and is also required to respect and protect the organisation's assets through responsible behaviour in accordance with internal regulations, including disciplinary regulations, this Code, the law and collective bargaining agreements.

5.3 Each member of staff must be aware of the Salesian inspiration of VIS and is therefore obliged to behave, both at work and outside work, in a manner that is consistent with this inspiration in the performance of their duties.

5.4 All VIS staff shall refrain from participating, even indirectly, in the activities of secret associations or associations or organisations with criminal or terrorist aims or which in any case pursue political aims through military organisations.

5.5 Staff who collaborate with VIS in any capacity, in accordance with the principles of communion and sharing between Salesians and lay people in the spirit and mission of Don Bosco,² must refrain from practising, suggesting, implementing, allowing or tolerating, within the scope of the NGO's activities, both in Italy and abroad, lifestyles and conduct that are contrary to Christian principles and ethical principles and in any case contrary to the dignity of life and the human person and their rights.

5.6 Every person who is the recipient of and/or involved in VIS activities and projects, in Italy and in partner countries, without distinction of ethnicity, gender and sexual orientation, religious belief, political opinion or social status, must be treated with respect and dignity; no one shall be subjected to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Article 6: Human resources and fundamental labour standards at VIS

6.1 In addition to the provisions of Articles 2 and 3, with regard to the human resources employed by the organisation, it should be noted more specifically that VIS will never use forced or otherwise bonded labour.

6.2 VIS will never employ workers under the age specified by the laws protecting the employment of children and adolescents.

6.3 Every employee of the organisation will be treated with respect and dignity and will not be subjected to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

6.4 Employees and collaborators are hired under regular employment contracts, as no form of irregular work or work established in violation of labour, tax and social security laws is tolerated.

6.5 Human resources are one of the main factors in VIS's success, both from an institutional and an organisational/operational point of view. All employees must be made aware of the regulations governing the performance of their duties and the conduct they are expected to maintain, bearing in mind not only their rights and opportunities for growth, but also the duties and obligations that the employment relationship entails.

In particular, employees have the right:

- to perform the duties inherent to their position, although they may be assigned to other duties, taking into account operational requirements and in compliance with the law and national collective labour agreements;
- to the remuneration and conditions provided for by law and by collective, associative and individual employment contracts;
- to health and safety protection in the workplace, which must comply with current health and safety regulations;
- to legal assistance in cases expressly provided for by collective and individual contractual regulations.

6.6 VIS offers all employees and collaborators the same opportunities, based on merit criteria and in compliance with the principle of equality and equal opportunities between genders, and allows everyone to develop their aptitudes, skills and competences by providing, according to the possibilities and contingent conditions, training programmes and/or refresher courses.

6.7 In line with the organisation's commitment to **gender equality and equal opportunities** as fundamental principles and characteristics of its actions, VIS undertakes to ensure:

² See: *Salesians and Lay People: Communion and Sharing in the Spirit and Mission of Don Bosco: Documents of the 24th General Chapter of the Society of St Francis de Sales*, Acts of the General Council of the Salesian Society of St John Bosco, General Administration of Don Bosco Works, Rome, 1996.

- that human resources policies and practices are developed from a gender and equal opportunities perspective;
- the ongoing collection of information and data on gender balance in the workforce and governance structures, together with average salary levels;
- targeted strategies to remedy any evidence of gender inequality and imbalance in diversity and pay levels;
- the development of staff and partner capacity and skills in gender equality and diversity, and ensuring that all operational plans, tasks and assessments reflect the commitment to gender equality and equal opportunities;
- zero tolerance for sexual harassment, abuse and all forms of exploitation and discrimination.

6.8 Based on the applicable employment contracts, whether collective, associative or individual, as well as the rules established by the Civil Code and the law, the employee and collaborator are assigned specific duties. He/she must act loyally and conscientiously in order to comply with these obligations, adhering to the conduct set out in this Code of Conduct in the performance of the required services. In particular, each collaborator must:

- be familiar with and comply with current legislation, processes, procedures and guidelines of the Organisation, as well as the principles contained in this Code;
- observe the provisions and instructions issued by the NGO's management;
- fulfil all obligations necessary for the protection of health and safety in the workplace;
- provide colleagues, managers and/or supervisors with adequate cooperation, communicating all information and implementing all behaviours that allow them to operate with maximum efficiency in the performance of their assigned tasks and in the pursuit of common objectives;
- behave and use language and dress in a manner appropriate to the working environment;
- acquire the professional skills necessary to carry out their work and maintain, throughout the duration of their employment, an adequate level of knowledge and experience, constantly updating their training and attending any refresher or retraining courses offered and organised by the Organisation.

6.9 Relations between VIS collaborators and/or employees must be based on the principles of civil coexistence, transparency, trust and integrity, with mutual respect and guaranteeing the protection of people's rights and freedoms. Relations between the various positions within the Organisation must be based on the principles of loyalty and fairness and must be inspired by the principle of shared responsibility, with the common goal of the Organisation's interests and in order to work together to achieve its objectives.

6.10 Those responsible for individual activities must exercise the powers associated with the delegation received, respecting and guaranteeing the dignity of their collaborators and promoting their professional growth.

6.11 Any conduct, in Italy and in partner countries, which directly or indirectly involves offence or denigration on grounds of ethnicity, religion, language, sex, nationality or origin, or which constitutes any form of discriminatory behaviour, is prohibited.

6.12 Within the scope of its project activities in partner countries, VIS undertakes to give priority to and professionally develop local human resources, without any discrimination, in compliance with the labour laws of the country in which it operates, ensuring in all cases compliance with international labour protection standards.

6.13 VIS prohibits the direct or indirect employment of foreign workers without a valid residence permit. Any form of illegal intermediation or labour exploitation is also prohibited, including by suppliers, partners or third parties involved in the projects.

In case of doubt or suspicion regarding the regularity of employment relationships established with local partners, VIS staff and collaborators are required to report this promptly to the OSC management.

Article 7: Working conditions of VIS staff

7.1 The protection of working conditions is considered a primary value by VIS, which is required to adopt measures in the exercise of its activities which, according to the particular nature of the work, experience and technique, are necessary to protect the physical integrity and moral personality of employees and collaborators, including volunteers, following a health and safety risk assessment aimed at eliminating or minimising such risks in relation to the knowledge acquired on the basis of technical progress. In the case of volunteers and operators present in partner countries, the assessment of working conditions and safety risks is carried out taking into account both the standards generally recognised and adopted internationally in the field of non-governmental cooperation and the specific characteristics and peculiarities of the local contexts.

7.2 VIS guarantees working conditions that respect human dignity and the principle of fair remuneration.

7.3 All those responsible for the organisation's activities are responsible for adopting the measures referred to in the two preceding paragraphs, within the scope of their respective powers and competences.

Article 8: Relations with public officials, identification and management of contractors, relations with partners

8.1 VIS employees must not promise or pay sums or goods in kind of any amount or value, or any other benefit, to Italian or foreign public officials in order to promote or favour the interests of the organisation, even as a result of unlawful pressure.

8.2 Various forms of aid or contributions that, in the form of sponsorships, advertisements, assignments, consultancies, and the like, pursue the same prohibited purposes are prohibited because they are considered to circumvent the provisions of the previous paragraph.

8.3 Anyone who receives, expressly or implicitly, requests for benefits referred to in the two preceding paragraphs from public officials must immediately suspend all relations with the requester and immediately inform their superior and, in any case, the Supervisory Body.

8.4 VIS identifies its contractors through specific procedures that must be transparent, certain and non-discriminatory, using criteria related to the competitiveness and quality of the services and products offered. To this end, VIS adopts ad hoc procedures to be implemented in Italy and in the countries where the NGO operates, adapting them where necessary to the more restrictive *procurement* procedures required by institutional donors or local authorities.

8.5 All VIS collaborators are prohibited from accepting benefits of any kind from suppliers that could improperly influence their work or even appear to do so.

8.6 VIS seeks and selects its consultants with absolute impartiality, autonomy and independence of judgement and asks them to comply with the principles contained in this Code. All relationships with companies and freelancers must be in writing, i.e. through a contract or assignment with mutual and binding commitments signed by the parties. The contract and letter of appointment must clearly and specifically indicate the costs and other charges for the service.

Each contract/assignment letter must include a clause whereby VIS informs the contractor of the provisions of this Code of Conduct, Legislative Decree 231/2001 and the need to comply with its provisions.

All VIS employees involved in the contract must monitor the results of the consultancy provided, keep the documentation produced and report any changes or distortions from the original agreement to their supervisor or, if there is a risk pursuant to Legislative Decree 231/01, to the Supervisory Body (ODV).

8.7 All VIS personnel are prohibited from engaging in the following additional conduct in relation to their dealings with the Public Administration (PA):

- providing services to external parties in relation to the NGO, consultants, partners and collaborators in general that are not adequately justified in the context of the contractual relationship established with them, or in relation to the type of task to be performed and current local practices;
- proposing commercial opportunities that may benefit PA employees personally or granting other advantages of any kind (promises of employment, etc.) to PA representatives or persons connected with them;
- making cash donations and gifts to public officials or receiving them outside the scope of generally accepted practices. In particular, any form of gift to Italian and foreign public officials, or their family members, that could influence their discretion or independence of judgement or induce them to secure any advantage for VIS is prohibited. Permitted gifts are always characterised by their low value or because they are intended to promote the 'image and credibility of the organisation'. All gifts offered – except those of modest value – must be documented in an appropriate manner to enable the Supervisory Body to carry out checks in this regard;
- communicating untrue information to the PA, preparing and providing false documents, omitting required information;
- violating the PA's information systems in order to obtain or manipulate information for the benefit of the organisation.

8.8 VIS considers it essential and strategic to carry out its institutional activities in cooperation with both Italian and international partners.

In selecting and managing partners, VIS operates in a manner consistent with its vision, mission and principles, and in such a way as to avoid the existence of particularly favourable or unfavourable conditions with regard to the implementation of a project. To this end, this Code of Conduct is disseminated among partners in Italy and abroad, and the following aspects are assessed with reference to them:

- partners must be inspired by ethical principles that are equal, comparable or consistent with those of VIS;
- partners must be well known in the area of interest and possess recognised skills and professionalism in the implementation of the projects in which they participate;
- partners must guarantee administrative and accounting transparency and comply with local tax and labour regulations;
- partners must comply with the obligations signed with VIS in specific "*MoUs - Memoranda of Understanding*" or "*Partnership Agreements*" and must not prevent the correct and regular execution of an intervention. If a partner acts in a manner that violates the principles of this Code, this must be reported immediately to the Board of Directors and the Supervisory Board.

Article 9: Relations with financiers and donors

9.1 VIS uses private and public funding to develop its activities in Italy and abroad. Communication with individual donors and the general public must be based on maximum transparency and ity, so that they are able to make their donations in a fully informed and, as far as possible, targeted manner. Where the donor does not specifically direct their donation, it shall be understood as institutional support for the Organisation, and therefore intended exclusively for the pursuit of its statutory purposes and the implementation of related activities.

9.2 In relations with donors, it is not permitted to make untruthful statements in order to obtain public grants, contributions or funding.

9.3 It is forbidden to allocate sums received as grants, contributions or funding from the above-mentioned entities for purposes other than those for which they were assigned, except in cases where it has become impossible to achieve the objectives set by private donors, subject to a decision by the Board of Directors and subsequent notification of the relevant donors.

9.4 With regard to donors and financiers in particular, VIS undertakes to:

- guarantee, in compliance with privacy regulations, adequate information regarding its activities and all relevant *stakeholders*: financiers, donors, supporters, partners;
- provide truthful information on the purpose and objectives of its projects, ensuring first and foremost respect for the dignity of every person;
- be aware of and responsible for all *fundraising* and communication activities, including those delegated to or carried out by third parties;
- implementing appropriate and transparent accounting records and management and control procedures in compliance with current regulations and any certifications;
- combat and eliminate corrupt practices and illegal favours carried out within the Organisation and/or by external parties;
- entrusting the auditing of its financial statements to independent bodies with proven experience, which must be made available at its headquarters and made public in accordance with any regulations in force and in line with the criteria of transparency and accountability adopted in the sector.

Article 10: Rules on the use of assets and the use of the network and electronic devices

10.1 The organisation's employees are directly and personally responsible for the protection and preservation of the organisation's assets entrusted to them in the performance of their duties, as well as for the use of such assets in compliance with the rules established for the preservation and protection of assets and other legal provisions.

10.2 The Internet connection provided, the telephone, fax, e-mail and electronic/IT equipment must be used for the time necessary and only for work purposes, as must personal mobile phones during the performance of institutional activities.

10.3 Employees of the organisation may not install programmes directly on personal computers, nor may they duplicate or remove installed programmes, unless expressly authorised by the President or, by express delegation, by the Director General or the head of the technical department.

10.4 The use of the organisation's computers, fax machines, printers and photocopiers for personal purposes is prohibited.

10.5 Employees with access to the internal network or the Internet or the e-mail system are not permitted to: a) download software or music files or store files on the internal network that are not strictly related to the performance of their duties; b) use e-mail or network services for personal reasons, unless expressly authorised in writing, or correspond with any underage users without the written authorisation of their legal guardians; c) perform acts aimed at evading the controls on the use of e-mail and the Internet that the organisation may carry out in accordance with the law, even if sporadic or occasional, either collectively or on individual names or devices and workstations; d) perform acts aimed at preventing the continuity of work activities through the use of e-mail and the Internet in the event of their absence.

10.6 In anticipation of the possibility that, in the event of absence and for work-related reasons, it may be necessary to know the content of e-mail messages addressed to them, the organisation's staff must allow another person, possibly designated in advance by the staff themselves, to check the content of the messages and forward those deemed relevant to the performance of their work to the organisation's management.

10.7 It is forbidden to access internal or external computer or telecommunications systems without authorisation, or to use, hold or disseminate access codes or tools that could compromise the integrity, security or functioning of such systems.

Similarly, it is forbidden to create, alter or manipulate computer documents, in particular for the purposes of reporting, accessing funds, participating in tenders or obtaining authorisations.

Misuse of company computer systems and computer fraud, including offences related to the use of virtual payment instruments, constitute serious violations of the Code of Conduct and may result in legal and disciplinary liability.

Article 11: Use and protection of information

11.1 The knowledge developed by the Organisation is a fundamental resource that every recipient of the Code must protect. All recipients of this Code of Conduct are obliged to ensure the utmost confidentiality of the information managed in the course of their work.

11.2 Therefore, recipients are required not to disclose to third parties information concerning the Organisation's design, technical and financial knowledge, as well as other non-public information, except in cases where such disclosure is required by law or other internal regulatory provisions.

11.3 In carrying out its activities in Italy and abroad, VIS collects a significant amount of personal data relating to donors, supporters and recipients, which it undertakes to process in compliance with all privacy laws in force in the jurisdictions in which it operates and with best practices for the protection of privacy. To this end, VIS guarantees a high level of security in the selection and use of its *information technology* systems for the processing of personal data and confidential information in accordance with current privacy regulations.

11.4 VIS bases its data and information management system, revised following the entry into force of Regulation 679/2016 (*General Data Protection Regulation*), which constitutes the fundamental commitment of the organisation to all stakeholders in its Privacy system (users, workers, collaborators and employees, suppliers, the Data Protection Authority, etc.). In particular, VIS undertakes to all interested parties to observe a series of behaviours regarding the protection of personal data, which are specifically detailed in the Organisational Model 231/2001 and in the documents relating to the relevant processing, to which this Code of Conduct refers for further information and concrete implementation.

11.5 VIS prohibits the fraudulent use of payment instruments, including electronic cards and virtual currencies, for the purchase of goods or services in the context of institutional activities. The installation or possession of electronic equipment suitable for committing fraud on payment instruments is also prohibited.

Article 12: Relations with the press and other mass media

12.1 VIS shall address the press and mass media solely through its statutory bodies and through the internal managers delegated to do so. They shall operate with the utmost fairness, openness and transparency, in accordance with a communication policy that must be truthful, non-violent and respectful of the rights and dignity of the individual.

12.2 In any case, information and communications relating to the Organisation and intended for external use must be accurate, truthful, complete, transparent and not contrary to the principles set out above.

12.3 In particular, with regard to communication processes, the VIS undertakes to comply with the following principles:

- ensuring the correct use of images of minors and sensitive information, using them only for statutory purposes;
- communicating and promoting, in its communication and awareness-raising activities in fundraising campaigns, objective knowledge and the reality of the countries targeted by its interventions, without discrimination on the basis of gender, sexual orientation, ethnicity, religion or any other factor, and without distorting the information and images specifically collected for the purposes of its initiatives;
- be open and available for discussion with its membership and other stakeholders regarding its policies and methods of implementation;
- maintain adequate internal communication with members, supporters, collaborators and volunteers, communicating strategies, programmes and any information useful for effective participation and development of the association's activities.

Article 13: Prohibition of conflicts of interest

13.1 The recipients of this Code, in exercising their functions - at various levels of responsibility - must not make decisions or carry out activities that could result in a conflict of interest with those of the organisation or be incompatible with its mission and/or values. Any situation that violates this rule must be immediately reported to the Supervisory Body. In this case, the person concerned must refrain from participating in discussions and assessments concerning the operation/act.

Furthermore, conflicts of interest between companies and personal and family economic interests and activities carried out within the NGO structure must be avoided. Finally, it should be noted – as detailed below – that no recipient may obtain personal benefits from activities carried out in the name and/or on behalf of the organisation.

13.2 No one is permitted to use information acquired in the course of their duties for purposes unrelated to those duties.

13.3 Information that is lawfully disclosed must be complete, transparent, understandable and accurate.

13.4 In carrying out all activities and, in particular, in procurement (of works, purchases and services), in the selection and management of RRUUs, in the assignment of tasks and processing of any kind, VIS works to avoid situations of conflict of interest, whether real or even potential, and all its employees and collaborators, in Italy and in partner countries, are required to comply with this way of operating.

13.5 Conflicts of interest include cases in which a VIS collaborator also acts to satisfy interests other than those of the organisation and the recipients of its works, for personal gain. Where situations of potential conflict may arise, it is mandatory to notify one's superior in order to resolve the issue.

Article 14: Reporting to the Supervisory Body (whistleblowing and other reports)

14.1 VIS has adopted a procedure for reporting offences to the Supervisory Body, in accordance with EU Directive No. 1937 of 2019 and Legislative Decree No. 24 of 2023, which is available to all interested parties on the organisation's website. This is the ***Procedure for the protection of persons reporting unlawful acts (Whistleblowing)***.

14.2 The whistleblowing procedure allows any person connected to VIS by an employment or professional relationship to report violations of the organisation's Organisational Model or mandatory regulations to the

Supervisory Body, provided that they are related to the protection of the public interest or the integrity of the organisation and are not simply personal complaints or claims, with a guarantee of confidentiality and with the protective measures identified by law and described in the procedure, starting with the prohibition of retaliation.

14.3 The whistleblowing procedure is an integral part of this Code of Conduct.

14.4 Persons who wish to make reports to the Supervisory Body in the ordinary course of business, or who do not meet the requirements of the procedure for reporting wrongdoing through whistleblowing (because they are not linked, for example, by an employment or professional relationship with VIS), may send information or reports of suspected violations of the provisions contained in the Code of Conduct and VIS Policies in the following ways:

- o an email to the following email address reserved for members of the ODV: odv@volint.it ;
- o online - from the VIS website - by filling in the web form for reporting cases of misconduct (<https://www.volint.it/form/cattiva-condotta>);
- o by post: by sending a sealed envelope marked 'ODV - Riservato' (Confidential) and addressed to Organismo di Vigilanza, Fondazione Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS, via Appia Antica 126, 00179 Rome;
- o by telephone: by calling +39.06.516291 and leaving a telephone number so that a member of the Supervisory Body or the VIS President can contact you;
- o in person: by requesting a specific meeting with the VIS President or a member of the Supervisory Body at the headquarters.

The VIS guarantees the confidentiality of the proceedings and the anonymity of the whistleblower and of any person suspected and/or involved and interviewed during the preliminary investigation, the investigation and the handling of the report.

Article 15: Inspection activities of the Supervisory Body

15.1 All VIS staff members must cooperate fully with the inspection personnel appointed by the Supervisory Body to carry out *compliance* audits.

15.2 During *compliance* audits, all requested information and documentary evidence must be provided to the auditors.

15.3 In the event of anomalies and non-compliance being reported by the *compliance* auditors, all employees of the organisation must take all necessary steps to implement the required corrective or preventive actions.

15.4 The same rules of conduct must be observed in activities that adopt a quality management system or individual elements thereof during first, second and third-party audits.

Article 16: Penalties for violations of the Code of Conduct

16.1 VIS cannot allow violations of the provisions contained in this Code.

16.2 Any violation committed by employees constitutes a disciplinary offence and entails the penalties referred to in Article 7 of Law No. 300 of 20 May 1970, Articles 2119 and 2106 of the Civil Code, Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, and the applicable collective and regulatory legislation.

16.3 Any violation by coordinated and continuous collaborators, self-employed workers and external collaborators in general is a source of contractual liability and as such is sanctioned in accordance with the general principles of law and the rules governing the relevant contractual relationships.

16.4 Any violation by managers is sanctioned in accordance with the statutory and regulatory provisions and civil and criminal legislation in force.

Article 17: Principles of the Supervisory Body's verification activities

17.1 The verification activities carried out by the Supervisory Body are based on the following guiding principles, aimed at ensuring the completeness, impartiality and effectiveness of the audit:

a) Ethical conduct

During the *compliance* audit, conduct shall be based on: trust, integrity, confidentiality and discretion.

b) Impartial presentation

The auditor shall report the findings, conclusions and audit reports faithfully and accurately, reporting any significant obstacles encountered during the audit and any unresolved differences of opinion between the audit team and the audited organisation.

c) Adequate professionalism

Auditors shall base the content of the audit report on their professional knowledge, supplemented by information recorded during the audit.

d) Independence

Auditors shall maintain objectivity of thought throughout the audit process to ensure that the findings and conclusions of the audit are based solely on the evidence of the audit.

e) Evidence-based approach

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

Article 18: Good practice in administrative management and accounting documentation

18.1 VIS develops and adopts administrative and financial management procedures that govern every aspect and area relevant to the conduct of institutional activities in Italy and in partner countries. All NGO staff members, within the scope of their duties, must comply with these procedures. The procedures are based on the principles and criteria outlined below.³

18.2 VIS employees who, according to their respective responsibilities, are involved in the management of accounting documentation, are required to:

- a) behave in a correct, transparent and collaborative manner, in compliance with the law, internal procedures and the principles of accountability in the sector, in all activities aimed at preparing the budget and final accounts and other corporate communications, in order to provide VIS stakeholders with transparent, truthful and accurate information on the economic, equity and financial situation. In this regard, it is expressly forbidden to:
 - o preparing or communicating false or incomplete data or data that is otherwise likely to provide an incorrect description of the economic, equity and financial situation;
 - o failing to communicate data and information required by current legislation and procedures regarding the economic, equity and financial situation;
- b) comply with the principles and requirements contained in the instructions for the preparation of financial statements and periodic reports governed by law and sector regulations;

³ With particular reference to the anti-fraud strategies on which the VIS management system is based, see:

- 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 Practices*, 2014.

- c) ensuring the proper functioning of the Foundation and its corporate bodies, guaranteeing and facilitating all forms of internal control over management, as well as the free and proper formation of the will of the shareholders' meeting;
- d) carry out all communications required by law in a timely, correct and good faith manner, without placing any obstacles in the way of the controls of the Supervisory Authorities. In this regard, it is expressly forbidden to:
 - o failing to make, with due completeness, accuracy and timeliness, all periodic reports required by applicable laws and regulations;
 - o presenting facts in the aforementioned communications and transmissions that do not correspond to reality, or concealing relevant facts relating to economic, equity or financial conditions;
 - o engaging in any behaviour that hinders the exercise of supervisory functions, including during inspections, by the Administrative Authority (express opposition, pretextual refusals or even obstructionist behaviour or failure to cooperate, such as delays in communications or in making documents available);
- e) preparing, applying, monitoring and verifying, in Italy and abroad, the procedures necessary for the preparation of the financial statements and periodic reporting and projects, as well as the management of financial resources.

18.3 VIS undertakes to ensure maximum accuracy, transparency and regularity in the keeping of administrative, accounting and tax documentation. It is forbidden to falsify, alter or omit relevant information when reporting, preparing financial statements, compiling expense reports or other accounting documentation.

Any behaviour aimed at evading tax obligations, creating invoices or receipts for non-existent or altered expenses or income, even abroad, constitutes a serious disciplinary offence.

18.4 All VIS personnel involved in administrative, accounting and tax management are required to ensure the utmost accuracy, traceability and transparency of documentation, in compliance with applicable Italian and foreign regulations. In particular, any conduct aimed at the following is prohibited:

- o submitting fraudulent tax returns through the use of invoices or other documents for non-existent transactions;
- o concealing or destroying documentation relevant for tax purposes;
- o failing to pay taxes due or submitting incomplete, altered or untruthful data.

In particular, every invoice, receipt or accounting document must correspond to a service actually performed, in compliance with the principles of transparency, good faith and fairness. Any transaction that is dubious or suspicious because it violates these provisions must be immediately reported to the management of the entity.

Article 19: Behavioural criteria relating to payment management

19.1 VIS staff who, according to their respective responsibilities, are involved in payment management must observe the following prohibitions:

- a) enter into commercial relationships with persons (natural or legal) known or suspected of belonging to criminal organisations or otherwise operating outside the law, such as, by way of example, persons linked to money laundering, terrorism, drug trafficking, usury, etc.
- b) using instruments that are not subject to internal procedures for the transfer of significant amounts;
- c) making cash donations to individuals or organisations convicted of illegal activities, in particular terrorist activities or activities subversive of public order;

19.2 The recipients of this Code are expressly required to:

- a) with regard to the commercial/professional reliability of suppliers and partners, request all information necessary to assess their reliability and financial soundness;
- b) ensuring that all payments are made with strict regularity: in particular, for any transaction, it will be necessary to verify that the person to whom the order, contract or accounting documents are addressed is the same as the person who collects the relevant sums;
- c) behave in a correct, transparent, good faith and cooperative manner, in compliance with the law and internal procedures, in all activities aimed at managing the records of suppliers, donors and recipients of financial resources;
- d) pay particular attention to payments received from credit institutions/customers abroad;
- e) pay particular attention, even in cases handled directly by VIS offices in partner countries, to contractual relationships and any other type of relationship involving transfers of financial resources with persons who have their registered office, residence or a reasonably verifiable connection (through targeted research using the internet and other means of information and databases) with countries considered 'non-cooperative' by the FATF – FATF (see <http://www.fatf-gafi.org>);
- f) thoroughly verify, in Italy and in partner countries, the contractual relationships and payments underlying the partnership relationships in order to ascertain - reasonably through targeted research (using the internet and other information sources and databases) - and exclude that the financial resources fuel interactions and involvement of partners (especially, but not exclusively, those recently known and acquired and/or established) with terrorist and/or criminal activities of various kinds.

19.3 In the management of international payments and supplies, Italian and foreign customs regulations must be complied with. Any conduct that may constitute smuggling or circumvention of the rules on the import and export of goods, particularly in cross-border projects, is prohibited. It is also prohibited to make false declarations regarding the value, quantity or type of goods transported.

19.4 In the management of international payments and cross-border flows of goods, particularly in projects carried out abroad or in emergency contexts, VIS undertakes to scrupulously comply with applicable Italian and foreign customs, tax and currency regulations.

Any conduct that may constitute the following unlawful acts is prohibited:

- o the import or export of goods in violation of customs regulations;
- o false or incomplete declarations regarding the nature, quantity or value of the goods transported;
- o the intentional concealment of packages, parcels or materials, even in humanitarian contexts.

Project and logistics managers must verify the regularity of customs documents and promptly report any irregularities to the organisation's management.

This procedure has been translated into English from the original Italian only for the convenience of international readers. In the event of a different interpretation or interpretation dispute, the original Italian procedure shall prevail.



Insieme, per un mondo possibile

CODE DE CONDUITE

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AICS : Agence italienne pour la coopération au développement
AS : Administrateur système (IT)
ATS : Association temporaire d'entreprises
AUDEX : Auditeur externe
AUDIN : Auditeur interne
C/C/B : Compte courant bancaire
CCP : Corps civils de paix
CDA : Conseil d'administration VIS
COGE/COAN : Comptabilité générale et analytique
CRFPC/Desk : Coordinateur régional Finances, Planification et Contrôle et Desk FPC au siège
CRP/Desk : Coordinateur régional des programmes et Desk des programmes au siège
DCOM : Département Communication
DCRF : Département Campagnes et Collecte de fonds
DFPC : Département Finances, Planification et Contrôle
DG : Direction générale
DP : Département Programmes
DPO/RPD : Responsable de la protection des données
CE : Commission européenne
ECG : Éducation à la citoyenneté mondiale
ECHO : Office humanitaire de la Commission européenne
ÉD. JJ/MM/ANNÉE : Édition JJ/MM/année (dernière mise à jour et/ou approbation)
ETM : Expert thématique
ETS : Organisme du tiers secteur
FACQ : Fonction achats
RGPD : Règlement général sur la protection des données
GEST : Gestion
IT : Technologies de l'information
MAECI : Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale
MoU : Protocole d'accord
ODV : Organisme de surveillance (au sens du décret législatif 231/2001)
ONG : Organisation non gouvernementale
ONLUS : Organisation à but non lucratif d'utilité sociale
OOII : Organisations internationales
OSC : Organisation de la société civile
PCM : Gestion du cycle de projet
PDC : Plan comptable
PG/PRAG : Guide pratique EuropeAid
PM : Chef de projet
PN : Premier memorandum (fichier ou enregistrement PN)
PPs : Pays partenaires
PRES : Président
PRMG : Responsable de programme
RAL : Responsable administratif sur place
RDCOM : Responsable du département Communication & Numérique
RDCRF : Responsable du département Campagnes et Collecte de fonds
RDFPC : Responsable du département Finances, Planification et Contrôle
RDP : Responsable du département Programmes



REV : Organe de contrôle (anciennement auditeur/auditeurs)

RPL : Responsable/Représentant local

RRUU : Département des ressources humaines

RRU : Responsable du département des ressources humaines

SAD : Soutien à distance

SAM : Soutien aux activités missionnaires

SCU : Service civil universel

SDGs : Objectifs de développement durable

TES : Trésorier

UE- EU : Union européenne – European Union

SOMMAIRE

Article 1 : Rôle du Code de conduite	2
Article 2 : Diffusion du code de conduite	3
Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales de l'activité du VIS.....	3
Article 4 : Interdiction des comportements contraires au Code de conduite.....	9
Article 5 : Obligations de diligence, de loyauté et de cohérence avec l'inspiration salésienne	11
Article 6 : Ressources humaines et règles fondamentales relatives au travail au sein du VIS.....	11
Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS	13
Article 8 : Relations avec les fonctionnaires publics, identification et gestion des contractants, relations avec les partenaires.....	14
Article 9 : Relations avec les bailleurs de fonds et les donateurs	15
Article 10 : Règles relatives à l'utilisation des biens, du réseau et des appareils électroniques.....	16
Article 11 : Utilisation et protection des informations	17
Article 12 : Relations avec la presse et les autres médias	17
Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts.....	18
Article 14 : Informations à l'organisme de surveillance (lanceurs d'alerte et autres informations).....	18
Article 15 : Activités d'inspection de l'Organisme de surveillance	19
Article 16 : Sanctions en cas de violation du Code de conduite	19
Article 17 : Principes régissant l'activité de vérification de l'Organisme de surveillance	20
Article 18 : Pratiques correctes en matière de gestion administrative et de documentation comptable	20
Article 19 : Critères de conduite relatifs à la gestion des paiements	21

INTRODUCTION

La Fondazione Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS est une organisation non gouvernementale (ONG) et de la société civile (OSC) de coopération internationale, créée en Italie en 1986, promue par le CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane (Centre national des œuvres salésiennes), qui, en tant qu'organisme laïc et coresponsable, soutient l'engagement social traditionnel des Salésiens en Italie et dans les pays du Sud, en s'inspirant du système préventif de Don Bosco et de la pratique éducative salésienne. Conformément à son identité et dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD, Agenda 2015-2030) définis par les Nations unies, face aux situations d'injustice qui privent une grande partie de l'humanité de ses droits fondamentaux, l'objectif du VIS est de promouvoir des voies concrètes d'engagement en faveur de la solidarité internationale et de la paix. Le VIS a le statut juridique de fondation participative et est :

- organisme inscrit au Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) par décision de la région du Latium n° G00450 du 16/01/2026, Rep. 161099, rectifiée par décision n° G00875 du 28/01/2026. En vertu de cette inscription, il jouit de la personnalité juridique. La personnalité juridique avait déjà été reconnue à l'organisme par le décret du ministre des Affaires étrangères n° 002/00705 Bis du 27/07/2000 et, à ce titre, l'organisme était inscrit, conformément au décret présidentiel 361/2000, au registre des personnes morales auprès de la préfecture de Rome - Bureau territorial du gouvernement - sous le numéro 563/2008
- ONG officiellement reconnue par le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, et donc inscrite, conformément à l'article 26, paragraphe 2, de la loi n° 125 du 11/08/2014, à la liste des organisations de la société civile (OSC) auprès de l'Agence italienne pour la coopération au développement, par le décret 2016/337/000285/2 du 04/04/2016
- ONG accréditée avec *le statut consultatif spécial* auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) par la décision n° 226 du 27 juillet 2009
- Depuis 2018, partenaire d'ECHO (Office européen pour la protection civile et les opérations d'aide humanitaire de l'Union européenne) ; le partenariat a été confirmé en 2020 avec la délivrance du certificat de partenariat humanitaire de l'UE 2021-2027
- ONG accréditée et/ou partenaire auprès d'institutions européennes et internationales pour la mise en œuvre de programmes de coopération internationale au développement, ainsi qu'ONG officiellement reconnue par les autorités locales dans de nombreux pays où elle opère

VIS est membre fondateur du Don Bosco Network, réseau international d'ONG d'inspiration salésienne, du CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali (Coordination italienne des réseaux internationaux) et du Comité italien pour la promotion et la protection des droits de l'homme, et participe à des réseaux et plateformes européens et internationaux.

Article 1 : Fonction du code de conduite

1.1 Le présent Code constitue l'ensemble des valeurs sur lesquelles repose l'action de VIS et des principes dont le respect est considéré comme fondamental pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion, la crédibilité et l'image de VIS.

1.2 Toutes les relations et toutes les activités menées au nom de la Fondation VIS - ETS et/ou dans son intérêt et/ou, en tout état de cause, qui s'y rapportent de quelque manière que ce soit, tant en interne qu'en externe, doivent se conformer aux dispositions du présent Code. Le respect des règles et dispositions du présent Code fait partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles découlant de toute activité et, en particulier, des contrats de travail (salariés) et d'autres règles contractuelles (collaborateurs ou consultants).

1.3 Les dispositions du présent Code constituent des spécifications exemplaires des obligations générales de diligence et de loyauté dont le respect est exigé par la loi des employeurs (articles 2104 et 2105 du Code civil

italien) et les obligations de loyauté et de bonne foi imposées aux collaborateurs à quelque titre que ce soit (articles 1175 et 1375 du Code civ I).

1.4 Le Code de conduite est promu et approuvé par le Conseil d'administration (CDA). Le Code est soumis à révision par le CDA lui-même, qui prendra en considération à cette fin les suggestions et observations de tous les destinataires du présent Code, ainsi que toute évolution réglementaire et toute modification des procédures nationales et internationales les plus répandues, ainsi que l'expérience acquise dans l'application de ces règles.

1.5 Le présent Code sera porté à la connaissance de toutes les parties concernées (telles que les membres du CDA et du Conseil d'orientation, les présidents, les participants, les bénévoles, les travailleurs/travailleuses et collaborateurs/collaboratrices, les donateurs, les fournisseurs, les partenaires, etc.), par diffusion directe auprès des principales *parties prenantes* et par publication et/ou promotion sur les canaux d'information du VIS, conformément aux indications établies à cet effet par le CDA.

Article 2 : Diffusion du Code de conduite

2.1 Le présent Code de conduite s'applique aux « destinataires » suivants :

- les membres de tous les organes sociaux du VIS, tels que : le conseil d'administration, le conseil d'orientation, l'assemblée des participants, le président, le vice-président, l'organe de contrôle ;
- les membres des présidences du VIS ;
- les dirigeants de l'organisme ;
- les employés, collaborateurs, consultants et toutes les personnes qui travaillent/opèrent à titre temporaire avec le VIS, dans le respect de leur autonomie professionnelle et dans le cadre des interventions mises en œuvre, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité, en Italie ou à l'étranger.

Le Code de conduite s'applique également aux partenaires de mise en œuvre, en Italie et dans les pays cibles, ainsi qu'aux fournisseurs, sous-traitants et tiers qui sont impliqués à divers titres dans la réalisation des activités institutionnelles.

2.2 Le VIS veille, le cas échéant par la désignation de fonctions internes spécifiques, à la diffusion du présent Code auprès de toutes les personnes concernées, ainsi qu'à :

- a) à l'interprétation et à la clarification de ses dispositions, y compris sur signalement de l'Organisme de surveillance (ODV) quant à l'opportunité de telles interventions ;
- b) à la vérification de son respect effectif ;
- c) à l'adoption de mesures liées à la suppression des infractions à ses règles, qui constituent des infractions disciplinaires.

Le VIS veille, également conformément aux dispositions établies à cet effet par les principaux bailleurs de fonds institutionnels, à publier le présent Code de conduite sur son site www.volint.it et à le rendre disponible dans les principales langues véhiculaires. Les relations contractuelles et/ou les accords de diverses natures signés en Italie et à l'étranger par l'ONG peuvent renvoyer et/ou faire référence à ce lien.

Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales de l'activité du VIS

3.1 Les principes inspirateurs de l'activité du VIS et de ceux qui font partie à divers titres de sa structure opérationnelle, en Italie et dans les pays partenaires, sont définis par les statuts de l'organisme et par le règlement général. Ils sont également précisés et détaillés dans les décisions du conseil d'orientation, des participants adhérents et du conseil d'administration, au niveau des activités, dans la planification stratégique et la programmation annuelle, ainsi que dans le bilan social qui est élaboré chaque année.

Conformément au principe selon lequel « *Le développement concerne tout l'homme, chaque homme* », ¹ le VIS ne conçoit le développement que s'il est intégral et universel, s'il reconnaît tous les êtres humains comme dépositaires de droits inaliénables, qui s'accompagnent de la responsabilité dans la rencontre et la relation réciproque.

La **vision** du VIS consiste donc à créer « *un monde où chaque personne puisse jouir pleinement de ses droits et participer dignement et activement à la vie de la communauté, en favorisant son développement* ». L'engagement est orienté vers ceux qui en ont le plus besoin, les pauvres, où la pauvreté est avant tout conçue comme un manque d'opportunités. Et parmi ceux qui vivent dans des situations de difficulté et d'exclusion, le VIS accorde une attention particulière aux enfants, aux adolescents et aux jeunes les plus vulnérables, conformément au charisme de Don Bosco.

Cette vision a conduit l'organisme à adopter une approche visant à élargir les capacités individuelles et sociales, dans la double perspective de construire et/ou de renforcer les capacités des titulaires de droits (*rights-holders*) à revendiquer et à jouir de leurs droits fondamentaux (*capacités d'autonomisation*), et les capacités des titulaires des devoirs correspondants (*duty bearers*) à remplir leurs obligations (*capacités de responsabilité*) selon le principe de responsabilité. Par conséquent, la **mission** du VIS est de « *promouvoir le développement et le renforcement des capacités de chaque personne – en tant qu'individu et en tant que membre d'une communauté – en accordant une attention particulière aux filles, aux garçons et aux jeunes les plus défavorisés et vulnérables, en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'insertion socio-professionnelle, ainsi que des outils pour la promotion et la protection de leurs droits* ».

En résumé, dans les pays partenaires, VIS met en œuvre des programmes de coopération internationale, principalement à travers une approche intégrée, afin de :

- éduquer, instruire, soigner et soutenir les enfants, les adolescents et les jeunes en situation de vulnérabilité et exposés au risque d'exclusion sociale ;
- garantir la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et la réinsertion sociale des jeunes ;
- promouvoir les droits humains, en particulier ceux des enfants, des adolescents et des femmes ;
- promouvoir le développement des communautés locales, en soutenant les structures éducatives présentes sur le territoire, la formation des enseignants et des cadres locaux, le développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes ;
- veiller à ce que les interventions mises en œuvre à la suite d'une situation d'urgence (conflit ou catastrophe), dans les contextes où l'ONG opère déjà ou à la demande de ses partenaires locaux, ne s'arrêtent pas avec la fin de la situation d'urgence (*aide d'urgence* et première urgence), mais s'inscrivent toujours dans une perspective de développement humain et durable à moyen et long terme ;
- promouvoir une vision du phénomène migratoire et des problèmes qu'il soulève fondée sur les droits humains : c'est-à-dire la protection et la promotion de la liberté et du droit de chaque personne à jouir d'une vie digne partout dans le monde, que ce soit en construisant et en réalisant son existence dans son propre pays ou en développant en toute sécurité et avec des perspectives de réussite son propre projet migratoire. C'est pourquoi le VIS configure de manière contextuelle et complémentaire, d'une part, le devoir solidaire d'accueil, de promotion et d'inclusion des migrants et des réfugiés dans nos sociétés et, d'autre part, le devoir de coopération au développement et de promotion des droits dans les pays d'origine et de transit pour la construction d'opportunités de développement local ;
- élargir l'accès à l'information et à la formation grâce aux nouvelles technologies ;
- assurer un développement durable et respectueux de l'environnement, notamment en valorisant la biodiversité et en encourageant l'utilisation des énergies renouvelables.

En Italie et en Europe, le VIS a parmi ses objectifs prioritaires :

- sensibiliser l'opinion publique aux thèmes de la solidarité et de la coopération internationale ;

¹ Cf. Paul VI, Lettre encyclique *Populorum progressio*, 1967.

- favoriser le volontariat international mené avec professionnalisme éducatif et axé sur la personne afin de promouvoir le développement humain et durable ;
- former, à l'aide de méthodes diverses et innovantes, sur les thèmes et les disciplines liés à la coopération internationale et aux droits de l'homme ;
- mener des activités de *plaidoyer* visant à sensibiliser et à influencer les institutions qui, à différents niveaux, par leurs actions et leurs décisions, sont en mesure d'influencer la quantité, la qualité et l'efficacité de la coopération internationale et de la lutte contre la pauvreté, de la promotion et de la protection des droits des enfants et des adolescents et de la qualité de l'éducation.

Sur le plan programmatique, VIS mène ses activités institutionnelles dans le respect des principes et critères suivants :

3.2 Dans le cadre de ses activités de coopération et, en particulier, ses interventions humanitaires, VIS œuvre exclusivement à la protection et à la promotion des droits fondamentaux des personnes et des communautés bénéficiaires, de manière **indépendante, impartiale, neutre et dans le respect du principe de non-discrimination** (religieuse, ethnique, de genre et d'orientation sexuelle, culturelle, politique et sociale), encourageant au contraire le respect de la diversité, des différences et du pluralisme. En ce sens et à cette fin, VIS adhère aux principes et contenus fondamentaux établis par les documents/actes internationaux suivants, s'engageant à les mettre en œuvre dans ses programmes et à en promouvoir la connaissance et la diffusion auprès de ses opérateurs :

- a. *Le Consensus européen sur l'aide humanitaire ;*
- b. *Code de conduite du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et des organisations non gouvernementales (ONG) dans le domaine des secours en cas de catastrophe ;*
- c. *Normes Sphère.*

3.3 VIS est conscient de la position, du rôle et de la fonction qu'il assume et remplit dans chaque contexte opérationnel et s'engage à toujours reconnaître les limites et les conséquences de ses actions. C'est pourquoi elle adopte **l'approche « Do-No-Harm » (ne pas nuire)** comme méthode de conduite humanitaire, en s'engageant à toujours étudier et comprendre en profondeur, d'une part, les contextes et les communautés cibles, y compris les conflits éventuels, l'environnement politique et ses dynamiques, les normes et les pratiques socioculturelles qui caractérisent la vie communautaire et, d'autre part, l'impact de ses programmes d'aide et des interactions qui en découlent dans ces mêmes contextes, dans le but de limiter ou de prévenir les effets négatifs indésirables et de maximiser les résultats positifs. En cas de conflit, cette approche se concentre sur l'efficacité des pratiques de « consolidation de la paix » et aide les travailleurs humanitaires à comprendre la complexité inhérente à la fourniture d'une aide adéquate aux sociétés civiles et aux personnes en difficulté. Le principe « *Do-No-Harm* » doit être appliqué à toutes les étapes du cycle de vie du projet, depuis l'identification des besoins et des problèmes, pendant la conception, jusqu'au lancement, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des interventions. À cette fin, il est nécessaire :

- impliquer les communautés cibles à chaque étape des programmes, en favorisant leur participation aux processus décisionnels, et mettre en œuvre les procédures et politiques existantes en matière de responsabilité et de réclamation, en permettant le retour d'information et la participation des bénéficiaires et des parties prenantes ;
- chercher à identifier les facteurs/acteurs/conditions de connexion et de division au sein des contextes et des communautés cibles, ainsi que définir les implications et les interactions des programmes avec ceux-ci, afin de minimiser les sources de tension, de méfiance et de conflit, et développer à la place celles de confiance, d'égalité, de coopération et de pacification.

3.4 VIS croit fermement que **l'égalité des sexes et l'égalité des chances** doivent être au cœur de son engagement en faveur de la construction de sociétés véritablement démocratiques et d'une répartition équitable des ressources, contre les inégalités mondiales. L'égalité des sexes est un droit humain explicitement reconnu au niveau international et VIS s'efforce de promouvoir la dignité de chaque personne, les droits humains et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice pour tous les genres et tous les âges. L'engagement de l'ONG dans ce sens repose précisément sur le cadre des droits humains et les principes fondamentaux, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ainsi que les principes et les objectifs fixés à cet égard par les Objectifs de développement durable (ODD). VIS s'engage à garantir que toutes les personnes puissent pleinement accéder et jouir de leurs droits sans discrimination fondée sur leur identité de genre, en incluant les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. À cette fin, l'ONG agira :

- au sein de sa structure organisationnelle et opérationnelle (cf. *Ressources humaines et normes fondamentales du travail au sein du VIS*), par la sélection, la formation et l'adoption d'une approche

participative, afin de développer un personnel dévoué et préparé à appliquer, en Italie et dans les pays partenaires, une perspective de genre et d'égalité des chances dans tous les domaines de travail, et le principe de « tolérance zéro » à l'égard des cas de harcèlement sexuel, d'abus et de toute forme d'exploitation (cf. *Interdiction des comportements contraires au code de conduite*) ;

- à travers ses programmes et ses activités institutionnelles, en adoptant une perspective transversale en matière d'égalité des sexes et d'égalité des chances, afin de contribuer à combler le fossé entre les sexes qui existe dans les centres de décision, dans la répartition et dans l'accès aux ressources ; l'égalité des sexes et l'égalité des chances sont en effet fonctionnelles à la poursuite de *la mission* de l'organisme ;
- à travers ses politiques, son plaidoyer, sa communication, ses campagnes et ses formations, afin de développer son engagement public en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances.

3.5 VIS veille à ce que ses programmes de développement et d'urgence respectent **l'environnement naturel** dans lequel vivent les communautés locales ciblées et le personnel avec lequel elle travaille. Dans la conception et la conduite de ses actions, elle garantit le respect et la protection de l'environnement dans lequel elle opère, tant à son siège social que dans les pays partenaires. À cette fin, elle s'engage à :

- respecter des normes élevées de compatibilité environnementale dans ses achats (travaux, fournitures et services) et dans la gestion des déchets : en particulier, mais pas exclusivement, lors de la conception de travaux de génie civil dans les pays d'intervention (nouvelles constructions et/ou rénovations d'écoles, de centres, etc.), privilégier les propositions ayant un impact environnemental minimal, respectueuses du patrimoine naturel existant, n'ayant pas d'impact négatif sur la vie des communautés qui y vivent et contribuant au développement intégral des communautés ; lors de l'achat d'équipements et de matériel de bureau et de laboratoire, la préférence sera donnée aux fournitures ayant un impact minimal sur la consommation d'électricité, la pollution atmosphérique (émissions de CO₂) et la consommation d'eau, ainsi qu'aux fournisseurs qui font preuve d'attention à l'environnement et au respect des droits de l'homme ;
- prévenir par tous les moyens l'apparition de dommages à l'environnement et, dans tous les cas, informer rapidement toutes les personnes directement ou indirectement concernées en cas de risque imminent de dommages à l'environnement de la communauté locale ou de la sienne ;
- surveiller, évaluer et rendre compte chaque année de la dimension environnementale de ses activités et de sa conduite ;
- se référer et mettre en œuvre non seulement les principes internationaux fondamentaux (liés aux ODD) et les plus largement partagés sur le sujet, mais aussi les politiques et stratégies élaborées et diffusées par l'Église catholique et les Salésiens de Don Bosco.

3.6 Le VIS s'engage à promouvoir et à respecter les critères **d'efficacité, de transparence et de responsabilité** reconnus au niveau international. Cet engagement concerne tant l'organisation interne de la structure du VIS elle-même que ses actions vers l'extérieur et donc les relations et les interventions que l'organisme met en œuvre à divers titres dans le cadre de ses activités.

Le VIS s'engage à respecter les critères susmentionnés à l'égard de toutes les *parties prenantes* impliquées à divers titres dans les activités de l'organisme.

3.7 Le VIS garantit une gestion et une information transparentes, tant à l'égard des donateurs qu'à l'égard des partenaires et des principales parties prenantes ; il reconnaît la nécessité de rendre compte de ses activités, tant sur le plan financier que sur celui de l'efficacité des interventions, et reconnaît la contribution du donateur comme essentielle à l'accomplissement de sa *mission* et à la réalisation des objectifs du projet.

3.8 VIS adhère aux normes généralement admises d'exactitude et d'honnêteté technique dans la présentation et l'interprétation indépendantes des données, des études et des recherches.

3.9 Les politiques de **collecte de fonds**, de gestion, de mise en réserve et d'utilisation des ressources financières du VIS s'inspirent du principe de « *responsabilité morale directe et indirecte* » et sont cohérentes avec l'engagement du VIS à contribuer au développement d'une économie et d'une finance éthiques. C'est pourquoi, tant dans la collecte de fonds que dans la gestion des ressources financières, le VIS adopte les critères éthiques fondamentaux suivants dans l'évaluation des bailleurs de fonds, des donateurs et des tiers impliqués dans la gestion des fonds collectés, ainsi que de la nature des opérations/utilisations effectuées de manière temporaire ou définitive :

- a) Implication dans le développement, la production et la vente d'armes ;
- b) Incitation à une consommation excessive d'alcool, de tabac et de jeux d'argent
- c) Violence contre la vie humaine.
- d) Violation des droits de l'homme.
- e) Violation des droits des enfants et des adolescents.
- f) Violation des droits des travailleurs tels que définis par les conventions de l'OIT.
- g) Complicité avec les injustices commises par les gouvernements.
- h) Abus des ressources naturelles / dommages à l'environnement.
- i) Fraude, blanchiment d'argent, corruption et autres activités illégales.
- j) Non-respect des principes de légalité et de transparence.
- k) Comportements irresponsables dans le domaine du marketing et de la vente
- l) Implication dans l'industrie pédophile et pornographique.

En particulier, aucune relation ne peut être établie avec des entreprises ou des fondations qui en sont directement issues et contrôlées, ni avec des organismes, institutions, associations, comités et toute autre entité associative ou non, à des fins de collecte de fonds, dont les caractéristiques fondamentales, identifiées sur la base des documents institutionnels et sociaux officiels (tels que les statuts, règlements, directives, mission officielle, rapports du conseil d'administration, etc.), sont en soi et de manière évidente incompatibles avec les principes éthiques susmentionnés.

En aucun cas, il ne peut être établi de relations qui :

- conditionnent l'indépendance du VIS ;
- comportent le risque d'une instrumentalisation effective et manifeste des objectifs institutionnels de l'organisme à des fins commerciales ou lucratives.

Le CDA décide de l'établissement de ces relations par une délibération qui doit toutefois mentionner les motifs de la décision. Un résumé des décisions prises doit être présenté chaque année par le président au Conseil d'orientation et à l'assemblée des participants, qui, dans des cas spécifiques, peut demander à ce que le texte intégral de la délibération et de l'enquête lui soit communiqué.

Si, même en présence d'un contrôle de compatibilité positif effectué selon les critères susmentionnés, des informations ou des nouvelles concernant des comportements possibles de la part des partenaires, qui ne seraient même que potentiellement en contradiction avec lesdits critères, apparaissent via Internet ou d'autres moyens de communication, le Conseil d'orientation procédera à une évaluation de l'existence de garanties raisonnables de conformité aux critères éthiques adoptés et/ou des profils présentant un risque élevé pour l'image et la crédibilité de l'ONG et prendra la décision correspondante, en donnant également des indications sur les directives et/ou conditions spécifiques auxquelles doivent être soumis les accords éventuels.

Sans préjudice de l'obligation de respecter les dispositions du présent code relatives aux relations établies et aux sanctions qui en découlent, si des informations et des renseignements concernant d'éventuels comportements des partenaires, étrangers à la relation avec le VIS mais incompatibles avec les critères éthiques susmentionnés, devaient apparaître ultérieurement, une nouvelle évaluation devra être effectuée par le Conseil d'orientation dans les conditions indiquées ci-dessus.

3.10 Conformément à sa mission et strictement liées à ses objectifs institutionnels, les activités de collecte et de gestion des fonds du VIS sont toujours et en tout état de cause réalisées exclusivement au profit des bénéficiaires des activités institutionnelles et dans le but d'améliorer les capacités opérationnelles de l'ONG.

3.11 La viabilité économique et financière de l'organisme et de sa structure est une valeur essentielle et nécessaire pour garantir sa continuité, ainsi que l'efficacité et l'efficience de ses interventions.

Toutefois, dans tous les cas, la valeur de la viabilité ne doit en aucun cas conduire les bénéficiaires et les partenaires du VIS à enfreindre les principes contenus dans le présent code afin d'obtenir des résultats économiques favorables.

Article 4 : Interdiction des comportements contraires au Code de conduite

4.1 La poursuite des intérêts du VIS ne peut en aucun cas justifier un comportement contraire aux lois nationales et internationales applicables, aux dispositions du Modèle organisationnel et du présent Code de conduite, aux t aux contrats conclus par le VIS, aux règles statutaires, aux règlements internes et aux autres règles applicables par ceux qui agissent dans le cadre du VIS.

4.2 Les destinataires du présent Code ne peuvent agir de manière à porter atteinte à la dignité de la personne humaine, où qu'elle se trouve et quelle que soit sa relation avec l'organisme, ni à la crédibilité et à la réputation du VIS, indépendamment de la responsabilité pénale de ces comportements. Ces comportements seront considérés comme encore plus graves s'ils sont adoptés dans l'exercice d'une fonction hiérarchique (c'est-à-dire d'un pouvoir reconnu et dominant dans le cadre d'une relation de travail de collaboration ou de subordination). Si les comportements adoptés enfreignent les normes juridiques des pays dans lesquels l'ONG opère, ces actes seront considérés comme extrêmement graves.

Les obligations suivantes sont particulièrement importantes :

- interdiction de consommer de l'alcool ou des drogues : il est interdit de consommer et/ou de fournir de l'alcool, des drogues ou des substances similaires pendant le travail et, en général, sur le lieu de travail, en Italie et dans les sièges opérationnels à l'étranger ;
- interdiction de posséder du matériel pornographique : il est strictement interdit de posséder et/ou de partager du matériel pornographique, sur support électronique ou papier, dans les locaux, les entrepôts, les zones ou tout autre lieu appartenant à l'ONG et à ses partenaires, via son site web, ses adresses électroniques ou toute autre publication ;
- interdiction de demander explicitement ou implicitement des relations sexuelles, qu'elles soient rémunérées ou en nature : il est strictement interdit de demander des relations sexuelles, rémunérées ou en nature, tant sur le lieu de travail que dans tout autre environnement similaire, c'est-à-dire dans tous les cas où un tel comportement personnel pourrait porter atteinte à la dignité du destinataire et nuire à la crédibilité et à la réputation de l'organisation ;

Enfin, il est interdit d'exercer des pressions de quelque nature que ce soit sur une personne appelée à faire des déclarations devant les autorités judiciaires, afin d'empêcher ou de modifier (de manière mensongère) son témoignage. Il est également interdit d'aider les personnes qui ont commis une infraction pénale à échapper aux enquêtes des autorités judiciaires ou à éviter les recherches et les investigations menées par celles-ci.

4.3 Le VIS applique une politique de « **tolérance zéro** » en matière d'abus et d'exploitation des personnes, en particulier des enfants et des bénéficiaires de ses interventions, et s'engage à ce que tous ses employés et collaborateurs, visiteurs, mandataires, fournisseurs, sous-traitants et *partenaires de mise en œuvre*, respectent et protègent les droits fondamentaux et la dignité des personnes. C'est pourquoi les principes fondamentaux et impératifs suivants ont été établis :

- i. Les abus et l'exploitation sexuels, sous quelque forme que ce soit, commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de mauvaise conduite très graves et justifient en soi la résiliation du contrat de travail. En outre, ces actes doivent être signalés aux autorités compétentes, tant locales qu'internationales, afin qu'ils soient poursuivis et sanctionnés.
- ii. Les relations sexuelles avec des enfants et des adolescents (c'est-à-dire des personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge considéré comme « l'âge de la majorité » ou « l'âge du consentement » au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant/d'un adolescent ne

constitue pas un moyen de défense. En ce qui concerne les citoyens italiens, il convient de noter que les relations sexuelles avec des enfants sont punies par la loi, quel que soit le pays où l'infraction est commise.

- iii. Sont interdits : toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services contre des relations sexuelles, ainsi que les faveurs sexuelles ou autres formes humiliantes et dégradantes d'exploitation. Cela inclut également l'échange d'aide due aux bénéficiaires contre des prestations sexuelles.
- iv. Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires des interventions sont toutefois interdites car elles reposent sur des conditions de volonté/pouvoir intrinsèquement inégales. Ces relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail humanitaire.
- v. Si un travailleur humanitaire a des inquiétudes ou des soupçons concernant des abus sexuels ou des formes d'exploitation de la part d'un collègue, qu'il appartienne ou non à la même organisation, il doit signaler de toute urgence ces inquiétudes ou soupçons par le biais de la procédure de *dénonciation* (voir l'article correspondant du présent code de conduite) afin de signaler les infractions, comme le prévoit le système de gestion du VIS.
- vi. Tous les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient les risques d'exploitation sexuelle et de toute forme d'abus, ainsi que de promouvoir l'application du contenu du présent Code de conduite. Les dirigeants et les responsables, à tous les niveaux, ont la responsabilité spécifique de soutenir et de développer des systèmes qui garantissent ce type d'environnement.
- vii. Les travailleurs et collaborateurs du VIS, ainsi que toute personne agissant dans le cadre des activités institutionnelles de l'ONG (par exemple, partenaires, fournisseurs, stagiaires, etc.) ne peuvent :
 - punir et/ou sanctionner de quelque manière que ce soit les enfants bénéficiaires ;
 - adopter des comportements susceptibles de discréditer, d'humilier, de rabaisser ou de dégrader la dignité des enfants ou de commettre toute forme d'abus physique et/ou émotionnel.
 - utiliser un langage inapproprié ou adopter un comportement harcelant, offensant, sexuellement provocateur ou dégradant en présence d'enfants ;
 - discriminer ou manifester des traitements sensiblement différents, inégaux ou favorables à certains enfants par rapport à d'autres.
- viii. Si les opérateurs et collaborateurs du VIS constatent ou soupçonnent des comportements de la part de représentants ou de collaborateurs de partenaires internationaux ou locaux pouvant constituer des cas d'abus, de harcèlement et d'exploitation, ils doivent immédiatement signaler ces comportements à l'ODV par le biais de la procédure de *whistleblowing*. Les faits avérés résultant de l'enquête menée par l'ODV seront portés à l'attention du CDA afin que celui-ci évalue également la nature des relations avec le partenaire spécifiquement impliqué dans l'affaire. Le CDA peut également associer le Conseil d'orientation et l'assemblée des participants à l'évaluation.

4.4 Tout comportement susceptible de constituer un délit de racolage, y compris par voie électronique, de mineurs, y compris les communications inappropriées via les réseaux sociaux, la messagerie instantanée ou le courrier électronique, est strictement interdit. Toute interaction numérique avec des mineurs dans le cadre d'activités institutionnelles doit en tout état de cause se dérouler dans le respect des principes du Code de conduite et des politiques et procédures de l'organisme en matière de protection des mineurs.

4.5 Il est interdit à toute personne travaillant pour le compte du VIS, dans le cadre de ses activités professionnelles, d'acheter, de détenir, de distribuer, de vendre ou de faire circuler de quelque manière que ce soit des produits contrefaits ou portant des marques, des logos ou des indications mensongères concernant leur origine, leur qualité, leur provenance géographique ou leur propriété industrielle.

Il est également interdit, dans le cadre des activités professionnelles, de recevoir, d'acheter ou d'utiliser des biens d'origine illicite présumée, sans les vérifications nécessaires et sans en informer la direction de l'organisme.

Article 5 : Obligations de diligence, de loyauté et de cohérence avec l'inspiration salésienne

5.1 La qualité et la force de l'organisation sont le résultat des efforts et de l'engagement de l'ensemble de son personnel. Chacun est directement responsable des actions menées dans l'exercice de ses fonctions.

5.2 Chaque membre du personnel est tenu de s'acquitter avec diligence et loyauté des obligations liées à sa fonction et est également tenu de respecter et de protéger les biens de l'organisme par un comportement responsable et conforme à ce qui est défini par la réglementation interne, y compris disciplinaire, par le présent Code, par la loi et par la convention collective.

5.3 Chaque membre du personnel doit être conscient de l'inspiration salésienne du VIS et est donc tenu d'adopter, dans le cadre de son travail et en dehors de celui-ci, des comportements qui, dans l'exercice de ses fonctions, soient cohérents avec cette inspiration.

5.4 Tout le personnel du VIS s'abstiendra de participer, même indirectement, à des activités d'associations secrètes ou d'associations ou d'organismes à des fins criminelles ou terroristes ou qui poursuivent des objectifs politiques par le biais d'organisations à caractère militaire.

5.5 Le personnel qui collabore à quelque titre que ce soit avec le VIS, conformément aux principes de communion et de partage entre salésiens et laïcs dans l'esprit et la mission de Don Bosco,² doit s'abstenir de pratiquer, suggérer, mettre en œuvre, permettre ou tolérer, dans le cadre des activités de l'ONG, tant en Italie qu'à l'étranger, des styles et des comportements de vie contraires aux principes chrétiens et aux principes éthiques qui l'inspirent et qui sont en tout état de cause contraires à la dignité de la vie et de la personne humaine et à ses droits.

5.6 Toute personne bénéficiaire et/ou impliquée dans les activités et les projets du VIS, en Italie et dans les pays partenaires, sans distinction d'origine ethnique, de sexe et d'orientation sexuelle, de confession religieuse, d'opinion politique ou de condition sociale, doit être traitée avec respect et dignité ; personne ne sera soumis à des harcèlements ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

Article 6 : Ressources humaines et normes fondamentales du travail au sein du VIS

6.1 Outre les dispositions des articles 2 et 3, en ce qui concerne les ressources humaines employées par l'organisme, il est précisé que le VIS n'aura jamais recours au travail forcé ou à toute autre forme de travail contraint.

6.2 Le VIS n'emploiera jamais de travailleurs/travailleuses dont l'âge est inférieur à celui prévu par les dispositions légales relatives à la protection du travail des enfants et des adolescents.

6.3 Chaque collaborateur/trice de l'organisme sera traité/e avec respect et dignité et ne sera soumis/e à aucun harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.

6.4 Le personnel salarié et les collaborateurs sont embauchés avec un contrat de travail régulier, aucune forme de travail irrégulier ou contraire aux lois sur le travail, fiscales et sociales n'étant tolérée.

6.5 Les ressources humaines représentent pour le VIS l'un des principaux facteurs de succès tant sur le plan institutionnel que sur le plan organisationnel/opérationnel. Tous les employés doivent être informés de la réglementation qui régit l'exercice de leurs fonctions et des comportements à adopter, en gardant à l'esprit

² Cf. : *Salésiens et laïcs : communion et partage dans l'esprit et la mission de Don Bosco : documents du 24^e chapitre général de la Société de Saint François de Sales*, Actes du Conseil général de la Société salésienne de Saint Jean Bosco, Direction générale des œuvres Don Bosco, Rome, 1996.

non seulement leurs droits et les opportunités de croissance dont ils peuvent bénéficier, mais aussi les devoirs et obligations que la relation de travail implique.

Le salarié a notamment le droit :

- d'exercer les fonctions inhérentes à son poste, tout en pouvant être affecté à une autre fonction, compte tenu des besoins opérationnels et dans le respect des lois et des conventions collectives nationales de travail ;
- à la rémunération et au traitement réglementaire prévus par les lois et les conventions collectives, associatives et individuelles ;
- à la protection de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail, qui doivent être conformes à la réglementation en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène ;
- à une assistance juridique dans les cas expressément prévus par la réglementation contractuelle collective et individuelle.

6.6 VIS offre à tous ses employés et collaborateurs les mêmes opportunités, sur la base de critères de mérite et dans le respect du principe d'égalité et d'égalité des chances entre les sexes, et permet à chacun de développer ses aptitudes, ses capacités et ses compétences, en mettant en place, selon les possibilités et les conditions contingentes, des programmes de formation et/ou des cours de mise à jour.

6.7 Conformément à l'engagement pris par l'organisme en **faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances**, en tant que principes et caractéristiques fondamentales de son action, VIS s'engage à garantir :

- que les politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées dans une perspective de genre et d'égalité des chances ;
- une information et une collecte permanentes de données sur l'équilibre entre les sexes au sein du personnel et des structures de gouvernance, ainsi que sur les niveaux de salaire moyens ;
- des stratégies ciblées pour remédier à toute preuve d'inégalité entre les sexes et de déséquilibre en matière de diversité et de niveaux de rémunération ;
- le développement des capacités et des compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité et de diversité des genres et la garantie que tous les plans opérationnels, les tâches et les évaluations reflètent l'engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'égalité des chances ;
- « tolérance zéro » à l'égard des cas de harcèlement sexuel, d'abus et de toute forme d'exploitation et de discrimination.

6.8 Conformément aux contrats de travail applicables, qu'ils soient collectifs, associatifs ou individuels, ainsi qu'aux dispositions du Code civil et de la loi, des obligations précises sont attribuées à l'employé(e) et au/à la collaborateur/trice. Il/Elle doit agir loyalement et consciencieusement afin de respecter ces obligations, en se conformant aux comportements prévus par le présent Code de conduite dans l'exercice des prestations requises. En particulier, chaque collaborateur doit :

- connaître et respecter la réglementation en vigueur, les processus, les procédures et les lignes directrices de l'Organisme ainsi que les principes contenus dans le présent Code ;
- respecter les dispositions et les instructions données par la direction de l'ONG ;
- remplir toutes les obligations nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail ;
- apporter une collaboration adéquate à ses collègues, dirigeants et/ou responsables, en communiquant toutes les informations et en adoptant tous les comportements permettant d'opérer avec la plus grande efficacité dans l'exécution des tâches attribuées et dans la poursuite des objectifs communs ;
- adopter une conduite, un langage et une tenue vestimentaire adaptés à l'environnement de travail ;
- acquérir les compétences professionnelles indispensables à l'exercice de son activité et maintenir, pendant toute la durée de la relation de travail, un niveau adéquat de connaissances et d'expérience, en mettant constamment à jour ses compétences et en suivant les cours de mise à jour ou de requalification éventuellement proposés et organisés par l'Organisme.

6.9 Les relations entre les collaborateurs et/ou les employés du VIS doivent se dérouler selon les principes de coexistence civile, de transparence, de confiance et d'intégrité, dans le respect mutuel et en garantissant la protection des droits et des libertés des personnes. Les relations entre les différentes fonctions au sein de l'Organisme doivent être fondées sur les principes de loyauté et d'équité et s'inspirer du principe de responsabilité partagée, dans le but commun de servir les intérêts de l'Organisme et de contribuer ensemble à la réalisation de ses objectifs.

6.10 Les responsables des différentes activités doivent exercer les pouvoirs liés à la délégation reçue, en respectant et en garantissant la dignité de leurs collaborateurs et en favorisant leur développement professionnel.

6.11 Tout comportement, en Italie et dans les pays partenaires, qui, directement ou indirectement, implique une offense, une dénigrement pour des raisons d'origine ethnique, de religion, de langue, de sexe, de nationalité, d'origine, ou qui constitue une forme quelconque de comportement discriminatoire, est interdit.

6.12 Dans le cadre des activités menées dans les pays partenaires, VIS s'engage à employer en priorité et à valoriser professionnellement les ressources humaines locales, sans aucune discrimination, dans le respect des normes du travail du pays dans lequel elles opèrent, en garantissant dans tous les cas le respect des normes internationales en matière de protection du travail.

6.13 Le VIS interdit l'emploi, direct ou indirect, de travailleurs étrangers sans titre de séjour régulier. Toute forme d'intermédiation illégale ou d'exploitation au travail est également interdite, y compris de la part des fournisseurs, partenaires ou tiers impliqués dans les projets.

En cas de doute ou de suspicion quant à la régularité des relations de travail établies avec des partenaires locaux, le personnel et les collaborateurs du VIS sont tenus de le signaler sans délai à la direction de l'OSC.

Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS

7.1 La protection des conditions de travail est considérée comme une valeur fondamentale par le VIS, qui est tenu d'adopter dans l'exercice de ses activités les mesures qui, en fonction de la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale des travailleurs et des collaborateurs, y compris les bénévoles, à la suite d'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité, qui a pour but leur élimination ou leur réduction au minimum en fonction des connaissances acquises grâce au progrès technique. Dans le cas des bénévoles et des opérateurs présents dans les pays partenaires, l'évaluation des conditions de travail et des risques pour la sécurité est effectuée en tenant compte à la fois des normes généralement reconnues et adoptées au niveau international dans le domaine de la coopération non gouvernementale, et des caractéristiques spécifiques et des particularités des contextes locaux.

7.2 Le VIS garantit des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne et du principe de rémunération équitable.

7.3 Tous les responsables des activités de l'organisme sont chargés d'adopter les mesures visées aux deux paragraphes précédents, dans le cadre de leurs attributions et compétences respectives.

Article 8 : Relations avec les fonctionnaires publics, identification et gestion des contractants, relations avec les partenaires

8.1 Les collaborateurs du VIS ne doivent pas promettre ou verser des sommes ou des biens en nature, quelle que soit leur importance ou leur valeur, ni aucun autre avantage, à des fonctionnaires publics italiens et étrangers afin de promouvoir ou de favoriser les intérêts de l'organisme, même à la suite de pressions illicites.

8.2 Sont interdites, car considérées comme éludant les dispositions du paragraphe précédent, les différentes formes d'aides ou de contributions qui, sous forme de parrainages, de publicités, de missions, de consultations, etc. poursuivent les mêmes fins interdites.

8.3 Quiconque reçoit, expressément ou implicitement, des demandes d'avantages visés aux deux paragraphes précédents de la part de fonctionnaires publics doit immédiatement suspendre toute relation avec le demandeur et en informer immédiatement son supérieur hiérarchique et, dans tous les cas, l'Organisme de surveillance.

8.4 Le VIS procède à l'identification de ses contractants au moyen de procédures spécifiques qui doivent être transparentes, certaines et non discriminatoires, en utilisant des critères liés à la compétitivité des services et des produits offerts et à leur qualité. À cette fin, le VIS adopte des procédures ad hoc, à mettre en œuvre en Italie et dans les pays où l'ONG opère, en les adaptant si nécessaire aux procédures *d'approvisionnement* plus restrictives prévues par les bailleurs de fonds institutionnels ou les autorités locales.

8.5 Il est interdit à tous les collaborateurs du VIS d'accepter des avantages de quelque nature que ce soit de la part des fournisseurs, susceptibles d'influencer indûment leur travail ou même seulement de donner cette impression.

8.6 VIS recherche et sélectionne ses consultants en toute impartialité, autonomie et indépendance de jugement et leur demande de respecter les principes contenus dans le présent Code. La forme écrite est obligatoire pour toutes les relations avec les sociétés et les professionnels libéraux, c'est-à-dire par le biais d'un contrat ou d'une mission avec des engagements réciproques et des obligations signés par les parties. Le contrat et la lettre de mission doivent indiquer clairement et spécifiquement les coûts et autres frais du service.

Chaque lettre de contrat/mandat doit inclure une clause par laquelle le VIS informe le contractant des dispositions du présent Code de conduite, du décret législatif 231/2001 et de la nécessité de les respecter. Chaque collaborateur du VIS impliqué dans la commande doit contrôler les résultats des conseils fournis, conserver la documentation produite et signaler toute modification ou distorsion par rapport à l'accord initial à son supérieur hiérarchique ou, s'il existe un risque au sens du décret législatif 231/01, à l'organisme de surveillance (ODV).

8.7 Il est interdit à tout le personnel du VIS d'adopter les comportements suivants dans le cadre de ses relations avec l'administration publique (PA) :

- fournir des prestations en faveur de personnes externes en relation avec l'ONG, des consultants, des partenaires et des collaborateurs en général qui ne trouvent pas de justification adéquate dans le cadre de la relation contractuelle établie avec eux, ou en relation avec le type de mission à accomplir et les pratiques en vigueur au niveau local ;
- proposer des opportunités commerciales susceptibles de profiter à des employés de la PA à titre personnel ou accorder d'autres avantages de quelque nature que ce soit (promesses d'embauche, etc.) à des représentants de la PA ou à des personnes qui leur sont liées ;
- faire des dons en espèces et des cadeaux à des fonctionnaires publics ou en recevoir en dehors de ce qui est prévu par les pratiques généralement acceptées. En particulier, toute forme de cadeau à des fonctionnaires publics italiens et étrangers, ou à leurs familles, susceptible d'influencer leur pouvoir discrétionnaire ou leur indépendance de jugement ou de les inciter à assurer un avantage

quelconque au VIS est interdite. Les cadeaux autorisés se caractérisent toujours par leur faible valeur ou par le fait qu'ils visent à promouvoir « l'image et la crédibilité de l'organisme ». Tous les cadeaux offerts, à l'exception de ceux de faible valeur, doivent être documentés de manière appropriée afin de permettre à l'ODV d'effectuer des vérifications à cet égard ;

- communiquer à l'administration publique des données inexactes, préparer et fournir de faux documents, omettre les informations requises ;
- violer les systèmes informatiques de l'administration publique afin d'obtenir ou de manipuler des informations au profit de l'organisme.

8.8 VIS considère qu'il est fondamental et stratégique de mener ses activités institutionnelles en coopération avec des partenaires, tant italiens qu'internationaux.

Dans le choix et la gestion de ses partenaires, VIS agit de manière à rester cohérent avec sa vision, sa mission et ses principes, et à éviter l'existence de conditions particulièrement favorables ou défavorables à la réalisation d'un projet. À cette fin, le présent code de conduite est diffusé auprès des partenaires en Italie et à l'étranger, et les aspects suivants sont évalués en ce qui les concerne :

- les partenaires doivent s'inspirer de principes éthiques identiques, comparables ou cohérents avec ceux de VIS ;
- les partenaires doivent être bien connus dans le domaine d'intérêt et posséder des compétences et un professionnalisme reconnus dans la mise en œuvre des projets auxquels ils participent ;
- les partenaires doivent garantir la transparence administrative et comptable et respecter la fiscalité et les normes du travail locales ;
- les partenaires doivent respecter les obligations souscrites avec le VIS dans des « *protocoles d'accord* » ou « *accords de partenariat* » spécifiques et ne doivent pas empêcher la bonne et régulière exécution d'une intervention. Si un partenaire agit d'une manière qui enfreint les principes du présent code, cela doit être immédiatement signalé au conseil d'administration et à l'organisme de surveillance.

Article 9 : Relations avec les bailleurs de fonds et les donateurs

9.1 Pour le développement de ses activités en Italie et à l'étranger, le VIS bénéficie de financements privés et publics. La communication avec les donateurs individuels et le grand public doit être empreinte d'un maximum de transparence, afin que ceux-ci puissent faire preuve de générosité en toute connaissance de cause et, dans la mesure du possible, de manière ciblée. Lorsque le donateur ne précise pas l'objet de sa générosité, celle-ci doit être considérée comme un soutien institutionnel à l'organisme, donc destinée exclusivement à la poursuite des objectifs statutaires et à la réalisation des activités connexes.

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

9.3 Il est interdit d'affecter les sommes reçues à titre de subventions, de contributions ou de financements de la part des entités susmentionnées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été attribuées, sauf en cas d'impossibilité d'atteindre les objectifs fixés par les donateurs privés, après décision du conseil d'administration et information des donateurs concernés.

9.4 À l'égard des donateurs et des bailleurs de fonds, en particulier, le VIS s'engage à :

- garantir, dans le respect de la réglementation sur la confidentialité, des informations adéquates sur ses activités et sur toutes les *parties* prenantes concernées : bailleurs de fonds, donateurs, sympathisants, partenaires ;
- fournir des informations véridiques sur l'objet et les finalités de ses projets, en garantissant avant tout le respect de la dignité de chaque personne ;

- être conscient et responsable de toutes les actions de *collecte de fonds* et de communication, même celles déléguées ou réalisées par des tiers ;
- mettre en œuvre des procédures comptables, de gestion et de contrôle appropriées et transparentes, dans le respect de la réglementation en vigueur et des certifications éventuelles ;
- lutter contre et éliminer les pratiques de corruption et les faveurs illégitimes au sein de l'organisme et/ou par des personnes extérieures ;
- confier à des organismes indépendants et expérimentés la révision de son budget d'exercice, qui doit être mis à disposition à son siège et rendu public conformément aux règles éventuellement prévues et en cohérence avec les critères de transparence et de responsabilité adoptés dans le secteur.

Article 10 : Règles relatives à l'utilisation des biens, du réseau et des appareils électroniques

10.1 Les collaborateurs de l'organisme sont directement et personnellement responsables de la protection et de la conservation des biens de l'organisme qui leur sont confiés dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que de leur utilisation dans le respect des règles établies en matière de conservation et de protection des biens et des autres dispositions légales.

10.2 La connexion Internet mise à disposition, le téléphone, le fax, le courrier électronique et les appareils électroniques/informatiques doivent être utilisés pendant le temps indispensable et uniquement à des fins professionnelles, tout comme les téléphones portables personnels pendant l'exercice des activités institutionnelles.

10.3 Les employés de l'organisme ne peuvent pas installer directement des programmes sur leur ordinateur personnel, ni dupliquer ou supprimer des programmes installés, sauf autorisation expresse du président ou, sur délégation expresse, du directeur général ou du responsable du secteur technique.

10.4 L'utilisation à des fins personnelles des ordinateurs, télécopieurs, imprimantes et photocopieurs de l'organisme est interdite.

10.5 Les collaborateurs autorisés à accéder au réseau interne ou à Internet ou au système de messagerie électronique ne sont pas autorisés à : a) télécharger des logiciels ou des fichiers musicaux ni à conserver dans le réseau interne des fichiers qui ne sont pas étroitement liés à l'exercice de leurs fonctions ; b) d'utiliser à des fins personnelles, sauf autorisation écrite expresse, les services de messagerie électronique ou de réseau, ni de correspondre avec des utilisateurs mineurs sans l'autorisation écrite des personnes exerçant l'autorité parentale sur eux ; c) commettre des actes visant à se soustraire aux contrôles de l'utilisation de la messagerie électronique et d'Internet que l'organisme peut effectuer conformément à la loi, même de manière occasionnelle ou ponctuelle, que ce soit de manière collective ou sur des noms ou des appareils et postes individuels ; d) commettre des actes visant à empêcher la continuité de l'activité professionnelle par l'utilisation de la messagerie électronique et d'Internet en cas d'absence.

10.6 Le personnel de l'organisme doit autoriser, dans la perspective de la possibilité qu'en cas d'absence et pour des raisons liées à l'activité professionnelle, il soit nécessaire de connaître le contenu des messages électroniques qui lui sont adressés, qu'une autre personne, éventuellement désignée à l'avance par le personnel lui-même, vérifie le contenu des messages et transmette à la direction de l'organisme ceux qui sont jugés pertinents pour l'exercice de l'activité professionnelle.

10.7 Il est interdit d'accéder de manière non autorisée à des systèmes informatiques ou télématiques, internes ou externes, ainsi que d'utiliser, de détenir ou de diffuser des codes d'accès ou des outils susceptibles de compromettre l'intégrité, la sécurité ou le fonctionnement desdits systèmes.

De même, il est interdit de créer, d'altérer ou de manipuler des documents informatiques, notamment à des fins de reporting, d'accès à des fonds, de participation à des appels d'offres ou d'obtention d'autorisations.

L'utilisation abusive des systèmes informatiques de l'entreprise et la fraude informatique, y compris les infractions liées à l'utilisation d'instruments de paiement virtuels, constituent des violations graves du Code de conduite et peuvent entraîner des responsabilités juridiques et disciplinaires.

Article 11 : Utilisation et protection des informations

11.1 Les connaissances développées par l'Organisme constituent une ressource fondamentale que chaque destinataire du Code doit protéger. Tous les destinataires du présent Code de conduite sont tenus d'assurer la confidentialité maximale des informations gérées dans le cadre de leurs fonctions professionnelles.

11.2 Par conséquent, les destinataires sont tenus de ne pas divulguer à des tiers les informations concernant le patrimoine de connaissances en matière de conception, de techniques et de finances de l'Organisme, ainsi que d'autres informations non publiques, sauf dans les cas où cette divulgation est requise par la loi ou d'autres dispositions réglementaires internes.

11.3 Dans le cadre de ses activités en Italie et à l'étranger, VIS collecte une quantité importante de données personnelles relatives aux donateurs, aux sympathisants et aux bénéficiaires, qu'elle s'engage à traiter conformément à toutes les lois en vigueur en matière de confidentialité dans les juridictions où elle opère et aux meilleures pratiques en matière de protection de la confidentialité. À cette fin, VIS garantit un niveau élevé de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses systèmes *informatiques* destinés au traitement des données personnelles et des informations confidentielles, conformément aux dispositions en vigueur en matière de confidentialité.

11.4 Le VIS fonde son système de gestion des données et des informations, révisé après l'entrée en vigueur sur le territoire européen du règlement 679/2016 (*Règlement général* sur la protection *des données*), une politique spécifique de protection des données à caractère personnel, qui constitue l'engagement fondamental de l'organisme envers toutes les parties prenantes de son système de confidentialité (utilisateurs, travailleurs, collaborateurs et employés, fournisseurs, garant, etc.). En particulier, le VIS s'engage auprès de toutes les parties concernées à respecter une série de comportements en matière de protection des données à caractère personnel, qui sont spécifiés dans le Modèle organisationnel 231/2001 et dans les documents relatifs à leur traitement, auxquels le présent Code de conduite renvoie tant pour plus de détails que pour leur mise en œuvre concrète.

11.5 Le VIS interdit l'utilisation frauduleuse d'instruments de paiement, y compris les cartes électroniques et les monnaies virtuelles, pour l'achat de biens ou de services dans le cadre des activités institutionnelles. L'installation ou la détention d'équipements électroniques permettant de commettre des fraudes sur les instruments de paiement est également interdite.

Article 12 : Relations avec la presse et les autres moyens de communication de masse

12.1 VIS s'adresse aux organes de presse et de communication de masse uniquement par l'intermédiaire des organes statutaires et des responsables internes délégués à cet effet. Ceux-ci agissent avec la plus grande correction, disponibilité et transparence, dans le respect d'une politique de communication qui doit être véridique, non violente, respectueuse des droits et de la dignité de la personne.

12.2 Dans tous les cas, les informations et communications relatives à l'Organisme et destinées à l'extérieur doivent être exactes, véridiques, complètes, transparentes et conformes aux principes énoncés.

12.3 En particulier, en ce qui concerne les processus de communication, le VIS s'engage à respecter les principes suivants :

- garantir l'utilisation correcte des images de mineurs et des informations sensibles, en les utilisant uniquement à des fins statutaires ;
- communiquer et promouvoir, dans ses activités de communication et de sensibilisation dans le cadre de campagnes de collecte de fonds, la connaissance objective et la réalité des pays concernés par ses interventions, sans discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion ou toute autre caractéristique, et sans utiliser de manière déformée, à des fins propres, les informations et les images spécialement collectées ;
- être ouverte et disponible à la discussion, en ce qui concerne ses « politiques » et les modalités de mise en œuvre des interventions, avec sa base sociale et les autres parties prenantes ;
- maintenir en interne une communication adéquate avec ses membres, ses sympathisants, ses collaborateurs et ses bénévoles, en communiquant les stratégies, les programmes et toute information utile à une participation et un développement efficaces de la vie associative.

Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts

13.1 Les destinataires du présent Code, dans l'exercice de leurs fonctions - à différents niveaux de responsabilité - ne doivent pas prendre de décisions ou mener des activités qui pourraient entraîner un conflit d'intérêts avec ceux de l'organisation ou être incompatibles avec sa mission et/ou ses valeurs. Toute situation contraire à cette règle doit être immédiatement signalée à l'ODV. Dans ce cas, la personne concernée doit s'abstenir de participer aux discussions et aux évaluations concernant l'opération/l'acte.

En outre, les conflits d'intérêts entre les entreprises et les intérêts économiques personnels et familiaux et les activités menées au sein de la structure de l'ONG doivent être évités. Enfin, il convient de noter, comme détaillé ci-après, qu'aucun destinataire ne peut tirer un avantage personnel des activités menées au nom et/ou pour le compte de l'organisation.

13.2 Il est interdit à quiconque d'utiliser les informations acquises dans l'exercice de ses fonctions à des fins non liées à cet exercice.

13.3 Les informations légitimement diffusées doivent être complètes, transparentes, compréhensibles et exactes.

13.4 Dans l'exercice de toutes ses activités, et en particulier dans les domaines de l'approvisionnement (travaux, achats et services), de la sélection et de la gestion des RRUU, de l'attribution de missions et de traitements de toute nature, VIS s'efforce d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, réel ou même potentiel, et tous ses employés et collaborateurs, en Italie et dans les pays partenaires, sont tenus de se conformer à cette manière de procéder.

13.5 Parmi les cas de conflit d'intérêts figurent les cas où un collaborateur de VIS agit également dans l'intérêt d'une partie autre que l'organisme et les destinataires de ses travaux, afin d'en tirer un avantage personnel. Lorsque des situations de conflit potentiel peuvent survenir, il est obligatoire d'en informer son supérieur hiérarchique afin de résoudre le problème.

Article 14 : Information à l'organisme de surveillance (lanceurs d'alerte et autres informations)

14.1 VIS a adopté une procédure de signalement des infractions à l'organisme de surveillance, conforme à la directive européenne n° 1937 de 2019 et au décret législatif n° 24 de 2023, qui est à la disposition de toutes les personnes intéressées sur le site web de l'organisme. Il s'agit de ***la procédure de protection des personnes qui signalent des actes illégaux (lanceurs d'alerte)***.

14.2 La procédure de whistleblowing permet à toute personne liée à VIS par une relation de travail ou professionnelle de signaler à l'Organisme de surveillance les violations du Modèle organisationnel de

l'organisme ou de la réglementation en vigueur, à condition qu'elles soient liées à la protection de l'intérêt public ou de l'intégrité de l'organisme et qu'il ne s'agisse pas de simples plaintes ou revendications personnelles, avec une garantie de confidentialité et les mesures de protection prévues par la loi et décrites dans la procédure, à commencer par l'interdiction de représailles.

14.3 La procédure de whistleblowing fait partie intégrante du présent Code de conduite.

14.4 Les personnes qui souhaitent effectuer des signalements à l'Organisme de surveillance de manière ordinaire, ou qui ne remplissent pas les conditions prévues par la procédure pour signaler des infractions par le biais du whistleblowing (par exemple parce qu'elles n'ont pas de relation de travail ou professionnelle avec le VIS), peuvent envoyer des informations ou des soupçons de violation des dispositions contenues dans le Code de conduite et dans les Politiques du VIS, de la manière suivante :

- o un message électronique à l'adresse suivante réservée aux membres de l'Organisme : odv@volint.it ;
- o en ligne - depuis le site web du VIS - en remplissant le formulaire web de signalement des cas de mauvaise conduite (<https://www.volint.it/form/cattiva-condotta>) ;
- o par courrier postal : en envoyant une enveloppe scellée portant la mention « ODV – Riservato » (ODV – Confidentiel) et adressée à Organismo di Vigilanza, Fondazione Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - ETS, via Appia Antica 126, 00179 Rome ;
- o par téléphone : en appelant le +39.06.516291 et en laissant un numéro de téléphone afin d'être contacté par un membre de l'Organisme de surveillance ou par le président du VIS ;
- o en personne : en demandant un rendez-vous spécifique avec le président du VIS ou avec un membre de l'organisme de surveillance au siège.

Le VIS garantit la confidentialité de la procédure, le secret de l'identité du dénonciateur, de toute personne suspectée et/ou impliquée et entendue au cours de l'enquête préliminaire, des investigations et du traitement de la plainte.

Article 15 : Activité d'inspection de l'Organisme de surveillance

15.1 Chaque membre du personnel du VIS doit apporter sa pleine coopération au personnel d'inspection chargé par l'Organisme de surveillance d'effectuer les audits de *conformité*.

15.2 Lors des audits de *conformité*, toutes les informations et pièces justificatives demandées doivent être fournies aux auditeurs.

15.3 En cas de signalement d'anomalies et de non-conformités par les auditeurs de *conformité*, chaque collaborateur de l'organisme doit mettre en œuvre tout ce qui est nécessaire pour appliquer les mesures correctives ou préventives requises.

15.4 Les mêmes règles de conduite doivent être respectées, dans le cadre des activités qui adoptent un système de gestion de la qualité ou certains éléments de celui-ci, lors des audits de première, deuxième et troisième partie.

Article 16 : Sanctions en cas de violation du Code de conduite

16.1 VIS ne peut tolérer aucune violation des dispositions contenues dans le présent Code.

16.2 Toute violation commise par les employés constitue une infraction disciplinaire et entraîne les sanctions prévues à l'article 7 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, aux articles 2119 et 2106 du Code civil, au décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 et à la réglementation collective et réglementaire applicable.

16.3 Toute violation commise par des collaborateurs coordonnés et continus, des travailleurs indépendants et, de manière générale, des collaborateurs externes engage la responsabilité contractuelle et est sanctionnée en tant que telle conformément aux principes généraux du droit et aux règles régissant les relations contractuelles correspondantes.

16.4 Toute violation commise par les dirigeants est sanctionnée conformément aux dispositions statutaires et réglementaires et à la législation civile et pénale en vigueur.

Article 17 : Principes de l'activité de vérification de l'Organisme de surveillance

17.1 L'activité de vérification menée par l'Organisme de surveillance repose sur les principes suivants, visant à garantir l'exhaustivité, l'impartialité et l'efficacité de l'audit :

a) Comportement éthique

Au cours de l'audit de *conformité*, un comportement fondé sur la confiance, l'intégrité, la confidentialité et la discrétion sera adopté.

b) Présentation impartiale

L'auditeur rendra compte fidèlement et avec précision des résultats, des conclusions et des rapports d'audit, en signalant les obstacles importants rencontrés au cours de l'audit et les divergences d'opinion non résolues entre le groupe d'audit et l'organisation faisant l'objet de l'audit.

c) Professionnalisme adéquat

Les auditeurs baseront le contenu du rapport d'audit sur les connaissances dont ils disposent au niveau professionnel, complétées par les informations enregistrées au cours de l'audit.

d) Indépendance

Les auditeurs conserveront une objectivité de pensée tout au long du processus d'audit afin de garantir que les résultats et les conclusions de l'audit soient fondés uniquement sur les preuves recueillies lors de l'audit.

e) Approche fondée sur des preuves

Les preuves de l'audit seront vérifiables. Elles seront basées sur des échantillons d'informations disponibles et indiquées dans le rapport d'audit.

Article 18 : Pratiques correctes en matière de gestion administrative et de documentation comptable

18.1 VIS élabore et adopte des procédures de gestion administrative et financière qui régissent tous les aspects et domaines pertinents pour la conduite des activités institutionnelles en Italie et dans les pays partenaires. Tous les collaborateurs de l'ONG, dans le cadre de leurs fonctions, doivent se conformer aux procédures susmentionnées. Les procédures s'inspirent des principes et critères énoncés ci-dessous.³

18.2 Les collaborateurs/trices de VIS qui, selon leurs responsabilités respectives, interviennent dans la gestion de la documentation comptable, ont l'obligation :

- a) adopter un comportement correct, transparent et collaboratif, dans le respect des dispositions légales, des procédures internes et des principes de responsabilité du secteur, dans toutes les activités visant à l'établissement du budget prévisionnel et du bilan, ainsi que des autres communications sociales, afin de fournir à chaque partie prenante du VIS des informations transparentes, véridiques et correctes sur la situation économique, patrimoniale et financière. À cet égard, il est expressément interdit :

³ En ce qui concerne plus particulièrement les stratégies de lutte contre la fraude qui inspirent le système de gestion du VIS, cf.

- Direction générale de l'aide humanitaire et de la protection civile – ECHO, *Stratégie de lutte contre la fraude. Résumé*, 2014.
- Transparency International, *Prévenir la corruption dans les opérations humanitaires. Manuel de bonnes pratiques*, 2014.

- préparer ou communiquer des données fausses, incomplètes ou susceptibles de fournir une description incorrecte de la réalité économique, patrimoniale et financière ;
- omettre de communiquer les données et informations requises par la réglementation et les procédures en vigueur concernant la situation économique, patrimoniale et financière ;
- b) se conformer aux principes et aux prescriptions contenus dans les instructions pour la rédaction du bilan et des rapports périodiques régis par la loi et les règlements sectoriels ;
- c) assurer le bon fonctionnement de la Fondation et des organes sociaux, en garantissant et en facilitant toute forme de contrôle interne de la gestion, ainsi que la libre et correcte formation de la volonté de l'assemblée ;
- d) effectuer avec rapidité, exactitude et bonne foi toutes les communications prévues par la loi, sans faire obstacle aux contrôles des autorités de surveillance. À cet égard, il est expressément interdit :
 - omettre d'effectuer, avec l'exhaustivité, la précision et la rapidité requises, toutes les déclarations périodiques prévues par les lois et les réglementations applicables ;
 - exposer dans les communications et transmissions susmentionnées des faits qui ne correspondent pas à la réalité, ou dissimuler des faits importants relatifs à la situation économique, patrimoniale ou financière ;
 - adopter tout comportement susceptible d'entraver l'exercice des fonctions de surveillance, y compris lors d'inspections, par l'autorité administrative (opposition expresse, refus fallacieux ou même comportements obstructionnistes ou de non-coopération, tels que des retards dans les communications ou dans la mise à disposition de documents) ;
- e) préparer, appliquer, contrôler et vérifier, en Italie et dans les sièges à l'étranger, les procédures nécessaires à la préparation du bilan et des rapports périodiques et des projets, ainsi qu'à la gestion des ressources financières.

18.3 VIS s'engage à garantir la plus grande véracité, transparence et régularité dans la tenue des documents administratifs, comptables et fiscaux. Il est interdit de falsifier, d'altérer ou d'omettre des informations pertinentes lors de la présentation des comptes, de la préparation des bilans, de la compilation des notes de frais ou d'autres documents comptables.

Tout comportement visant à éluder les obligations fiscales, à créer des factures ou des justificatifs de dépenses ou de recettes inexistants ou falsifiés, même à l'étranger, constitue une infraction disciplinaire grave.

18.4 Tout le personnel du VIS impliqué dans la gestion administrative, comptable et fiscale est tenu d'assurer la véracité, la traçabilité et la transparence maximales des documents, dans le respect des réglementations italiennes et étrangères applicables. En particulier, toute conduite visant à :

- présenter des déclarations fiscales frauduleuses en utilisant des factures ou d'autres documents pour des opérations inexistantes ;
- dissimuler ou détruire des documents pertinents à des fins fiscales ;
- omettre le paiement des impôts dus ou présenter des données incomplètes, altérées ou mensongères.

En particulier, chaque facture, reçu ou document comptable doit correspondre à une prestation effectivement fournie, dans le respect des principes de transparence, de bonne foi et d'équité. Toute opération douteuse ou suspecte car contraire à ces dispositions doit être immédiatement signalée à la direction de l'organisme.

Article 19 : Critères de conduite relatifs à la gestion des paiements

19.1 Le personnel du VIS qui, selon ses responsabilités respectives, intervient dans la gestion des paiements doit respecter les interdictions suivantes :

- a) entretenir des relations commerciales avec des personnes (physiques ou morales) dont on sait ou soupçonne qu'elles appartiennent à des organisations criminelles ou opèrent de manière illégale,

telles que, à titre d'exemple, des personnes liées au blanchiment d'argent, au terrorisme, au trafic de drogue, à l'usure, etc. ;

- b) utiliser des instruments qui ne font pas l'objet d'une procédure interne pour effectuer des opérations de transfert de montants importants ;
- c) effectuer des dons en espèces à des personnes (individus ou organisations) condamnées pour avoir mené des activités illégales, en particulier des activités terroristes ou subversives de l'ordre public ;

19.2 Les destinataires du présent Code ont l'obligation expresse :

- a) en ce qui concerne la fiabilité commerciale/professionnelle des fournisseurs et des partenaires, demander toutes les informations nécessaires afin d'évaluer leur fiabilité et leur solidité économique ;
- b) s'assurer que tous les paiements ont été effectués avec une régularité précise : en particulier, il faudra vérifier, pour toute transaction, que le nom de la personne à laquelle l'ordre, le contrat ou les documents comptables sont libellés correspond à celui de la personne qui encaisse les sommes correspondantes ;
- c) adopter un comportement correct, transparent, de bonne foi et collaboratif, dans le respect des dispositions légales et des procédures internes, dans toutes les activités visant à la gestion des données personnelles des fournisseurs, des donateurs et des bénéficiaires de ressources financières ;
- d) accorder une attention particulière aux paiements reçus de la part d'établissements de crédit/clients étrangers ;
- e) vérifier avec une attention particulière, y compris dans les cas traités directement par les bureaux VIS dans les pays partenaires, les relations contractuelles et tout autre type de relation impliquant des transferts de ressources financières avec des personnes ayant leur siège, leur résidence ou un lien raisonnablement vérifiable par une recherche ciblée (sur Internet et d'autres moyens d'information et bases de données) avec les pays considérés comme « non coopératifs » par le GAFI – FATF (cf. <http://www.fatf-gafi.org>) ;
- f) vérifier de manière approfondie, en Italie et dans les pays partenaires, les relations contractuelles et les paiements sous-jacents aux relations de partenariat afin de vérifier - de manière raisonnable grâce à une recherche ciblée (sur Internet et à l'aide d'autres moyens d'information et bases de données) - et d'exclure que les ressources financières alimentent les interactions et l'implication des partenaires (en particulier, mais pas exclusivement, ceux récemment connus et acquis et/ou constitués) dans des activités terroristes et/ou criminelles de diverses natures.

19.3 Dans la gestion des paiements et des approvisionnements internationaux, il est obligatoire de respecter les réglementations douanières italiennes et étrangères. Tout comportement pouvant constituer une forme de contrebande ou de contournement des règles relatives à l'importation et à l'exportation de biens, en particulier dans le cadre de projets transfrontaliers, est interdit. Il est également interdit de déclarer de manière mensongère la valeur, la quantité ou le type de biens transportés.

19.4 Dans la gestion des paiements internationaux et des flux transfrontaliers de biens, en particulier dans les projets réalisés à l'étranger ou dans des situations d'urgence, le VIS s'engage à respecter scrupuleusement les réglementations douanières, fiscales et monétaires applicables, italiennes et étrangères.

Tout comportement pouvant constituer l'un des actes illicites suivants est interdit :

- o l'introduction ou l'exportation de marchandises en violation des réglementations douanières ;
- o la déclaration fausse ou incomplète de la nature, de la quantité ou de la valeur des biens transportés ;
- o la dissimulation intentionnelle de colis, paquets ou matériaux, même dans le cadre d'une action humanitaire.

Les responsables des projets et de la logistique doivent vérifier la régularité des documents douaniers et signaler rapidement toute irrégularité à la direction de l'organisme.

Cette procédure a été traduite de l'italien vers français uniquement pour la commodité des lecteurs internationaux. En cas de divergence d'interprétation ou de litige relatif à l'interprétation, la procédure originale en italien prévaudra.



Insieme, per un mondo possibile