



CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è ispirato ai valori, ai principi, ai documenti fondativi ed organizzativi ed alle pratiche di azione dell'associazione CISV - Comunità Impegno Servizio Volontariato.

1) **PREMESSE**

a) **CISV**

CISV ETS, **Comunità Impegno Servizio Volontariato ETS**, è un'associazione comunitaria, senza scopo di lucro, laica e indipendente, fondata nel 1961 a Torino in cui soci, volontari, dipendenti, partner, collaboratori, simpatizzanti, donatori condividono valori, progetti e stili di vita.

Si rimanda al sito www.cisvto.org per la descrizione storica e istituzionale di CISV.

b) **DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il D. Lgs. n. 231 (di seguito "Decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica" (di seguito, anche "Enti" e, singolarmente, "Ente").

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto stesso (ad es. amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l'Ente non abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il presente Codice fa riferimento alle disposizioni del citato Decreto.

c) **CODICE ETICO**

L'Associazione CISV ETS, di seguito CISV, opera nel settore della cooperazione internazionale dal 1973, nell'intento di apportare il proprio contributo per un mondo più giusto e rispettoso dei diritti e della dignità di ogni persona.

Affinché ciò si traduca in realtà e credibilità, occorre definire e mettere in pratica una modalità di comportamenti, atteggiamenti e relazioni che esprimano ciò che CISV vuole essere. Il presente Codice Etico è quindi una pietra miliare del *modus vivendi et operandi* di CISV.

Il Codice Etico CISV ha le proprie radici nella "Carta dei principi CISV" che esprime i valori e principi che ci caratterizzano ed esplicita l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che deve essere osservato dai destinatari di questo Codice Etico.

Rappresenta inoltre l'insieme di misure e procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione.

Il presente Codice Etico (e le policy che lo integrano) è vincolante e deve essere osservato dal personale (dipendenti, collaboratori, sia in Italia che espatriati, personale e collaboratori locali) e dai soci della Associazione e da tutti coloro che con essa collaborano (volontari, tirocinanti, etc).

Esso viene inoltre reso noto agli altri attori che hanno relazioni con CISV come donatori e finanziatori privati o istituzionali, partner, beneficiari, istituzioni nazionali, internazionali e locali, fornitori, stampa e media, organi di controllo in Italia e all'estero.

d) **DESTINATARI**

È destinatario del presente Codice Etico:

- Tutto il personale CISV (dipendenti, collaboratori, personale volontario, volontari in servizio civile, ...) in Italia e all'estero.
- I soggetti che operano nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità all'interno di CISV.
- I soci dell'Associazione

Conoscere, rispettare e mettere in pratica il Codice Etico CISV costituisce parte essenziale ed è un atto necessario per ciascun destinatario, con la consapevolezza e garanzia di serietà, efficienza, dignità, affidabilità e qualità all'operato di CISV.

e) RIFERIMENTI

Il Codice fa riferimento a quanto espresso nella Carta dei Principi CISV e in quelli contenuti nelle convenzioni internazionali sottoelencate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (<https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=itn>)
- Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf)
- Convenzione ONU dei Diritti dell'Infanzia (Convention on the Rights of the Child-CRC) (<https://www.unicef.org/rightsite/files/furkindererklartit.pdf>)
- Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>)
- Convenzione ONU per l'eliminazione delle Discriminazioni contro le donne (CEDAW) (http://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Convenzione-sulleeliminazione-di-tutte-le-forme-di-discriminazione-nei-confronti-delle-donne-1979/25)
- Legge Italiana sulla prostituzione infantile (Legge 3 agosto 1998, n. 269) (<https://www.camera.it/parlam/leggi/98269l.htm>)

Il presente Codice Etico pone l'attenzione sull'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dei destinatari e comunque di coloro che a diverso titolo collaborano con CISV.

2) I PRINCIPI E LE PRATICHE DI RIFERIMENTO DI CISV

a) STATUTO E CARTA DEI PRINCIPI CISV

CISV definisce nel suo Statuto (Allegato 1) e soprattutto nella sua Carta dei Principi (Allegato 2), i valori ed i principi che orientano il proprio impegno ed attività.

Tali documenti, a cui ci si riferisce nel presente Codice Etico, costituiscono riferimenti primari alla base del presente documento.

Intendiamo porre l'attenzione sui valori e principi di riferimento della centralità della persona e della solidarietà internazionale contenuti nella Carta dei Principi.

b) TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI DIRITTI

Il rispetto dei diritti e la tutela del proprio personale nel rispetto della legislazione nazionale e del Paese in cui il personale lavora è un principio fondamentale di CISV.

CISV crede, opera e si adopera per diffondere e affermare la cultura dei diritti attraverso l'informazione e la sensibilizzazione per la difesa e il rispetto dei diritti fondamentali di tutti i popoli, così come previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

CISV opera in un clima di neutralità e di indipendenza da scelte o schieramenti partitici, confessioni religiose, rivendicazioni etniche, interessi privati, dando invece precedenza alla giustizia, equità, correttezza e alla messa in pratica di validi principi etici.

CISV è contro ogni forma di discriminazione basata sul genere, l'orientamento sessuale, la razza¹, l'appartenenza culturale e quella linguistica, l'età, l'opinione e/o l'appartenenza politica e sindacale, lo stato di salute ed è invece a favore del rispetto della dignità altrui. CISV favorisce la valorizzazione delle culture, usi e costumi (sempre che non vadano a ledere ma rispettino quanto previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite) e delle differenze, nella convinzione che ciò sia un aspetto fondamentale per un reale e rispettoso progresso.

c) LEGALITÀ E TRASPARENZA

CISV si impegna per il rispetto della legalità, che riteniamo condizione fondamentale a garanzia di tutti, soprattutto dei più deboli.

CISV lavora nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui è presente ed opera.

Affermiamo il diritto all'obiezione di coscienza e all'azione per il cambiamento di disposizioni normative in contrasto con i valori che ci ispirano.

Ci impegniamo per una prassi di trasparenza, che per CISV significa gestire in modo efficiente i fondi ottenuti e raccolti e a renderne conto ai finanziatori e donatori, sia istituzionali che pubblici e privati, ai partner, ai beneficiari, dando conto dei risultati raggiunti, della destinazione delle risorse economiche, delle nostre strategie e metodi.

d) EQUITÀ E IMPARZIALITÀ

CISV è impegnata per un *modus operandi* equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento e gli stessi criteri verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

3) REGOLE DI AZIONE DI CISV COME ORGANIZZAZIONE

a) VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE LOCALI

CISV si impegna a valorizzare le risorse umane locali, adottando quanto più possibile un approccio di genere positivo, al fine di aumentare la professionalità ed esperienza in loco a garanzia di un concreto e durevole sviluppo dei Paesi di intervento.

Sempre a questo scopo si impegna a valorizzare gli enti, le strutture e le infrastrutture presenti nei Paesi di intervento.

b) CRITERI DI SCELTA DEI PARTNER

CISV sia in Italia, che in Europa e nei Paesi ove è presente, attua una politica di condivisione, collegialità e collaborazione con partner che condividono le medesime finalità ed obiettivi nonché gli stessi principi etici e quanto descritto in questo Codice Etico.

In merito ai partner internazionali e nazionali, CISV cerca soggetti che abbiano competenze ed affidabilità, privilegiando chi ha scopi, finalità e metodologie operative coerenti e sinergiche con quelle dell'Associazione.

Nel caso di partner pubblici il legame di partenariato non deve condizionare l'operato, gli obiettivi, le finalità e i principi del partner e quelli di CISV.

Nel caso di partner privati e/o profit, CISV ha definito delle "linee guida per la collaborazione con imprese" per la selezione di tali tipi di partner (Allegato 3).

In particolare, CISV non consente di ricevere donazioni di materiali o di risorse finanziarie provenienti da aziende che producono o commerciano armamenti, materiali pornografici e quant'altro lesivo e degradante della persona umana e dell'ambiente e che comunque vengano meno ai principi etici di CISV.

¹ Si sottolinea che CISV, in linea con quanto espresso dall'Unione Europea nella propria direttiva 2000/43/CE, respinge le teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte. L'uso del termine "razza" nel presente Codice Etico non implica l'accettazione di tali teorie.

In merito ai partner locali, la scelta e collaborazione è basata sui seguenti criteri:

- Vengono privilegiati i partner della società civile.
- I partner non devono avere affiliazione partitica.
- Per i partner pubblici vale quanto scritto nel paragrafo precedente.
- Costruire relazioni durature, con realtà rappresentative e di riferimento per una comunità, sulla base degli effettivi bisogni e della sostenibilità dei progetti realizzati.
- Valorizzare e rinforzare le capacità e le competenze dei partner nonché dei singoli individui e delle comunità, nell'intento di porre le condizioni perché ci possa essere continuità nelle attività svolte e che siano durature nel tempo.

c) FINANZIATORI E DONATORI

CISV basa le sue relazioni con i finanziatori e i donatori, sia pubblici che privati, su principi di correttezza e trasparenza con le seguenti garanzie:

- I fondi devono essere versati solo su conti intestati a CISV e non ad altri al fine di renderne tracciabile la provenienza.
- I fondi ottenuti saranno destinati per le finalità previste e non per scopi diversi da quelli previsti.
- CISV garantisce di gestire con scrupolo, correttezza e attenzione i fondi ottenuti e utilizzati nell'intento di destinare quanto più possibile per ottenere risultati ottimali per la popolazione beneficiaria.
- Non è consentito offrire e/o promettere denaro, favori ed eventuali benefici né esercitare illecite pressioni per ottenere preferenze o aggiudicarsi finanziamenti.

d) UTILIZZO DELLE RISORSE ECONOMICHE E ACCOUNTABILITY

CISV registra correttamente ogni operazione e transazione e adotta una procedura interna di registrazione, autorizzazioni, verifica coerente e congrua, nella legittimità delle norme vigenti.

Non sono ammesse pratiche di corruzione e comportamenti collusivi.

Lo svolgimento delle attività a carattere economico è correttamente e opportunamente rendicontato così da avere un controllo dell'andamento economico di CISV e consentire le verifiche necessarie all'adozione di uno stile e un comportamento senza scopo di lucro, come risulta evidente anche dalla denominazione CISV ETS e dallo Statuto.

La gestione contabile di CISV si basa su principi contabili previsti e regolati dalla legislazione italiana. Per la contabilità dei progetti di cooperazione CISV utilizza e si attiene ai prospetti adottati dai vari finanziatori istituzionali.

I bilanci annuali di CISV sono redatti secondo le leggi previste in materia e certificati da un revisore legale o da una società di revisione indipendenti e iscritti ad albi professionali.

Le informazioni e i dati di CISV forniti a terzi e le rilevazioni contabili e di gestione garantiscono veridicità, trasparenza, chiarezza, accuratezza e completezza. Ne consegue un'informazione veritiera e corretta della sua situazione economica, patrimoniale e finanziaria. CISV ha adottato e applica procedure contabili, a cui si deve attenere tutto il personale e gli operatori, e tali per cui per ogni rilevazione contabile relativa a una transazione deve essere conservata adeguata documentazione di supporto. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile e archiviata secondo quanto previsto dalle stesse procedure al fine di facilitare la consultazione anche da parte di enti interni ed esterni abilitati al controllo.

e) RISORSE UMANE

Le risorse umane, sia in Italia che nei Paesi di intervento, sono un patrimonio fondamentale per CISV. Le competenze, la professionalità, la dedizione sono valori imprescindibili e determinanti per raggiungerne gli obiettivi e mettere in pratica la nostra mission. Ci impegniamo anche perché i ruoli e le competenze di ciascuno siano rispettati, pur nel reciproco sostegno e condivisione così da poter lavorare in sinergia e in uno spirito di gruppo per esprimere al meglio le proprie potenzialità.

Ci impegniamo inoltre affinché il nostro personale goda del rispetto dovuto senza alcun tipo di discriminazione di religione, genere e orientamento sessuale, età, disabilità, nazionalità, origine e appartenenza etnica, opinioni politiche e appartenenze sindacali.

CISV, prima dell'avvio del rapporto di lavoro con la persona selezionata, si impegna a fornire informazioni in merito a:

- Ruolo, funzione e mansioni.
- Retribuzione e normativa fiscale in vigore applicabili alla tipologia del contratto di lavoro.
- Norme e procedure da adottare al fine di svolgere correttamente e in sicurezza l'attività lavorativa.

Inoltre si impegna affinché:

- Le relazioni con il personale, i collaboratori, i volontari e i componenti degli organi statutari siano improntate al reciproco rispetto e basate su un contesto relazionale franco, collaborativo e comunicativo.
- Sia rispettata la legislazione ed il codice del lavoro sia in Italia che nei Paesi esteri.
- Ci sia un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all'attività da svolgere.
- Ci sia una modalità di comportamento tale da favorire la diffusione e la conoscenza degli obiettivi perseguiti da CISV.
- Siano riconosciute e valorizzate le competenze e i contributi di ciascuno, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi comuni.
- Ci sia uno spazio e delle modalità di ascolto di coloro che ritengano di essere oggetto di atti o comportamenti non coerenti con i principi sopra elencati.
- Ci sia, all'eventuale insorgere di conflittualità tra il personale, i collaboratori, i volontari e comunque tra le risorse umane, una gestione adeguata alla risoluzione della questione.
- Ci sia un'adeguata formazione e informazione sulle condizioni di sicurezza e sul contesto dei Paesi in cui l'operatore sarà impiegato, sulle pratiche sanitarie di vaccinazione e di prevenzione sanitaria.

f) TUTELA DELLA PRIVACY E RISERVATEZZA

CISV applica nelle proprie attività, relazioni e contatti il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza. Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili CISV osserva, come previsto dalla legislazione in vigore (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, GDPR UE n. 2016/679), quanto necessario per tutelare la riservatezza dei dati.

I dati personali e sensibili in possesso di CISV sono trattati in modo lecito e secondo correttezza, garantendo i diritti degli interessati e precludendo l'accesso non autorizzato a terzi.

4) CODICI DI COMPORTAMENTO DI PERSONALE E COLLABORATORI

a) STILE COMUNITARIO

CISV, anche in coerenza con la "C" di Comunità del proprio acronimo, chiede al proprio personale e ai collaboratori di lavorare in uno spirito professionale, collaborativo, responsabile, moralmente corretto e rispettoso come si confà ad una comunità. Il rispetto delle persone, delle risorse, delle attrezzature, dei locali e di tutto ciò che riguarda CISV è un atteggiamento fondamentale e basilare da vivere e praticare così come lo è uno stile di vita e lavoro che miri ad evitare sprechi e dispendi finanziari.

b) NON DISCRIMINAZIONE

Il personale, i collaboratori e comunque ogni operatore di CISV è tenuto a osservare e rispettare il principio di non discriminazione a riguardo di aspetti di orientamento sessuale, genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o stato di salute, così come di praticare il principio del rispetto della dignità altrui.

c) INGAGGIO DI MINORENNI

L'ingaggio di minorenni è, come principio, da evitare nelle attività di progetto. Tuttavia, nelle attività di cooperazione internazionale svolte nei Paesi esteri in cui CISV opera, possono presentarsi casi che è

opportuno verificare e valutare in considerazione dei diritti e della legislazione del Paese. Eventuali deroghe potrebbero essere concesse dopo una richiesta scritta e in seguito ad attenta valutazione tenendo anche in considerazione la legislazione del Paese ove si opera e il benessere da parte della sede di Torino.

d) MOLESTIE E VIOLENZE

È fatto divieto di adottare comportamenti come molestia, violenza, minaccia, abuso di autorità, sia essa psicologica o morale o sessuale, in quanto condotte lesive della dignità umana e dell'integrità psicofisica delle persone.

e) COMPORTAMENTI SESSUALI

È assolutamente vietato avere relazioni sessuali o di natura sessuale con minorenni.

È vietato avere relazioni sessuali con le persone beneficiarie direttamente dai progetti, in quanto tali situazioni possono avere conseguenze negative sulla relazione di cooperazione di CISV e creare dinamiche con impatti negativi sull'equità degli interventi e nell'equilibrio di collaborazione con le organizzazioni beneficiarie o di partenariato.

Sono vietati gli scambi di denaro, favori, regali, impiego o promesse di impiego in cambio di prestazioni sessuali.

CISV adotta una specifica Policy relativa allo sfruttamento e agli abusi sessuali (PSEA).

f) DROGHE, SOSTANZE PSICOTROPE

È assolutamente vietato fare uso di droghe e/o sostanze psicotrope e comunque mai lavorare sotto l'influenza di droghe, sostanze psicotrope, alcool e più in generale fare uso di tutte le sostanze considerate illegali nel Paese in cui si opera. Non è consentita la presenza di nessuna delle sostanze considerate illegali nel Paese in cui si opera, sia negli uffici e nei luoghi di lavoro, così come nelle strutture comuni quali case condivise con altro personale CISV o nelle case CISV.

g) COMPORTAMENTO E IMMAGINE

- Al personale CISV è richiesto un comportamento rispettoso delle leggi, dei diritti, della dignità e della vita umana, nonché professionale ed educato nel rappresentare l'Associazione nel contesto lavorativo in pubblico, con le istituzioni governative, le autorità locali, i finanziatori, gli enti e i soggetti con cui si collabora, i partner e i beneficiari.
- Deve essere evitata qualsiasi forma di comportamento che possa arrecare danno, anche solo di immagine, all'Associazione.
- I comportamenti citati nei precedenti due punti sono da rispettare anche fuori dall'orario e dal contesto di lavoro e nella vita privata nella misura in cui essi costituiscono parte dell'immagine esterna dell'Associazione.
- Anche l'abbigliamento e la cura della persona devono essere rispettosi, in considerazione anche del ruolo ricoperto, delle circostanze professionali, degli usi e costumi, della cultura e delle confessioni locali.

h) CONFLITTO DI INTERESSI

CISV, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, non consente ai destinatari del Codice Etico di essere in situazioni di conflitto di interessi o trovarsi in circostanze tali per cui possa essercene la possibilità o rischio.

Per conflitto di interessi si intende l'avere interessi privati nel medesimo settore di intervento istituzionale che viene gestito per ottenere benefici personali, o il caso in cui si persegua un interesse diverso dalla mission di CISV o si compiano attività che possano interferire con la capacità del destinatario di assumere decisioni nell'esclusivo interesse di CISV.

In particolare le situazioni tipiche del conflitto di interessi possono riguardare:

- l'interesse immediato della persona che è componente dell'Associazione.
- l'interesse di un familiare, convivente o affine di un componente dell'Associazione, ovvero di un parente entro il quarto grado o affine entro il secondo grado.

- l'interesse di enti o persone giuridiche di cui il componente dell'Associazione abbia il controllo o una funzione significativa di partecipazione alla gestione.
- l'interesse di terzi, qualora ne possano consapevolmente derivare vantaggi al componente dell'Associazione.

A tutti i destinatari è fatto obbligo di non ricoprire cariche, assumere incarichi, esercitare funzioni o adottare comportamenti che possano essere in conflitto di interesse con i valori, i principi, gli obiettivi e le scelte propri della stessa Associazione.

Il soggetto, che in una determinata operazione o circostanza abbia interessi in conflitto con quelli dell'Associazione, deve darne immediata notizia alla Commissione di Vigilanza (CdV), astenendosi in ogni caso da eventuali decisioni o delibere in merito. I soggetti che hanno rapporti lucrativi e/o commerciali con l'Associazione non possono fare parte della CdV.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata dal destinatario al delegato del personale in Italia o al proprio referente se all'estero per le opportune valutazioni e indicazioni in merito.

Non è inoltre consentito agli operatori accettare denaro o altri favori da terzi per consigli o servizi resi in connessione con il loro rapporto con CISV.

i) COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ POLITICHE

Ai destinatari è vietato il coinvolgimento in attività politiche sovversive dell'ordine pubblico e tantomeno in operazioni militari. Al personale e collaboratori all'estero è vietato prendere parte alla vita politica (es. alle manifestazioni politiche, alle attività di partito, ecc.) del Paese estero in cui si opera. Al personale in Italia è vietato utilizzare il ruolo ricoperto all'interno di CISV a favore di partiti politici. Per i destinatari che ricoprono ruoli di rappresentanza, l'eventuale assunzione di una carica partitica deve essere comunicata al Consiglio Direttivo CISV. Questi valuterà se non esista un eventuale conflitto con la responsabilità e il ruolo ricoperti.

j) SICUREZZA

Sono da evitare atteggiamenti e comportamenti che possano in qualsiasi maniera comportare rischi per la sicurezza e/o per la salute di se stessi o di terze persone. In tutti i Paesi la questione sicurezza è di grande importanza e può comportare rischi e conseguenze da non sottovalutare. È dovere quindi di ciascun collaboratore agire per la sicurezza ed esserne promotore in qualsiasi momento lavorativo e non.

k) PRIVACY

Al personale CISV, e comunque ai destinatari in genere, è vietato utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle mansioni di cui sono incaricati.

l) TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO

In riferimento al sistema adottato da CISV in materia antinfortunistica, di igiene e di salute e sicurezza sul lavoro, è fatto obbligo a tutti i destinatari del presente Codice Etico di:

- Prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di coloro che sono presenti sul luogo di lavoro, mediante le procedure da seguire nell'ambito delle proprie mansioni, al fine di prevenire situazioni di particolare complessità e che possono avere conseguenze a causa delle proprie azioni od omissioni.
- Contribuire, insieme ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, gli eventuali mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza.
- Segnalare al preposto le deficienze delle attrezzature, dei mezzi, dei dispositivi e di ciò che può rappresentare o comportare un pericolo, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità.

m) UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO E DEL LUOGO DI LAVORO

Ogni impiegato, collaboratore, operatore, sia in Italia che nei Paesi di intervento, è personalmente responsabile degli equipaggiamenti, strumenti di lavoro e risorse che CISV assegna e mette a disposizione. Queste devono essere esclusivamente impiegate per fini professionali. La gestione di questi beni deve avvenire con la massima cura e non devono mai essere lasciati incustoditi onde evitare rischi di furto, manipolazione o danneggiamento.

I PC fissi o portatili devono essere gestiti con la massima attenzione, avendo cura di mantenerli nelle condizioni di massima efficienza, attraverso l'iniziativa individuale o l'impiego delle strutture aziendali dedicate alla manutenzione.

Il software installato e le periferiche eventualmente collegate ad ogni computer affidato in uso devono essere forniti o autorizzati.

Server e rete aziendale: tutti i file creati o modificati nell'ambito dell'attività di lavoro, devono risiedere sui server aziendali per essere condivisi, secondo i diritti di accesso previsti, e non devono risiedere sui singoli PC in uso. Programmi e file non attinenti le mansioni richieste non possono essere dislocati sui server della rete aziendale, se non dietro specifica autorizzazione.

L'utilizzo di Internet da parte del personale, collaboratori, operatori, deve sempre essere ispirato a principi di diligenza e correttezza. Tutte le transazioni effettuate su internet, dal proprio PC, lasciano traccia sui server dell'ente, server di cui l'associazione si riserva il pieno controllo.

L'utilizzo personale di internet non dà alcun diritto di riservatezza, in particolare, ma non solo, per quanto attiene a:

- Navigare in siti che possano rivelare aspetti coperti da privacy (a titolo di esempio: informazioni sulla salute, abitudini sessuali, opinioni e/o appartenenza in campo sindacale, politico, religioso, razziale) o comunque non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate.
- Effettuare transazioni finanziarie, di acquisto on-line e di remote-banking.
- Partecipare a Forum o utilizzare chat line e bacheche elettroniche.
- Registrarsi a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa.

CISV dispone delle password di accesso e si riserva il diritto di controllare il contenuto dei PC e di rimuovere programmi e file non previsti o ritenuti pericolosi per la sicurezza.

n) LAVORO IN REMOTO

In caso di lavoro svolto non presso le sedi CISV ma a distanza (in remoto/telelavoro), occorre porre un'attenzione specifica al fine di ridurre estremamente i rischi per la riservatezza, accessibilità delle informazioni e accesso da parte di esterni a dati sensibili. Il lavoro a distanza non è previsto nell'ordinario, se non in casi eccezionali, e dietro autorizzazione del proprio responsabile in accordo con il responsabile delle risorse umane della sede di appartenenza.

o) COMPENSI NON AUTORIZZATI

Tutto il personale, i collaboratori e comunque ogni operatore di CISV non è autorizzato a ricevere o accettare compensi, doni o altri tipi di pagamenti, favori e benefici da imprese, enti, persone (ad esempio: partner o potenziali partner, imprese e aziende fornitrici di lavori, beni e servizi, beneficiari, politici, controparti dei governi, ecc.) che possono trarre vantaggio da programmi ed attività svolti e gestiti da CISV.

p) PUBBLICAZIONI

Gli operatori che intendono pubblicare esternamente articoli o altri documenti riguardanti le attività dei programmi gestiti da CISV dovranno richiedere e ottenere autorizzazione dal Responsabile della Comunicazione della sede di Torino. Tutto il materiale, procedure, formazioni e comunque i documenti redatti e preparati da personale CISV nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni sono di proprietà di CISV.

q) RICHIESTE DI CONTRIBUTI O PRESTAZIONI DI OPERA A TERZI

Non è consentito al personale CISV, nell'ambito del ruolo e delle mansioni ricoperte nell'Associazione, partecipare a bandi per conseguire erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di soggetti pubblici nazionali, comunitari o internazionali per finalità che non siano dell'Associazione.

Non è consentito al personale CISV prestare a terzi la propria opera o servizi in connessione con le attività dell'Associazione, salvo preventiva comunicazione al proprio referente, o svolgere attività comunque contraria o incompatibile con i doveri d'ufficio e con le finalità e l'immagine dell'Associazione.

5) CONSULENTI E FORNITORI

Nei confronti dei fornitori e dei consulenti, CISV:

1. Informa che adotta un Codice Etico e richiede che sia rispettato.
2. Richiede in particolare il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente e delle convenzioni internazionali a cui CISV fa riferimento.
3. Applica le proprie procedure amministrative nella selezione e nella gestione dei propri fornitori e consulenti in coerenza con quelle dell'Unione Europea e dello Stato Italiano e dei finanziatori che le prevedono.
4. Attua politiche non discriminatorie nella scelta dei fornitori di beni e servizi, anche finanziari, utilizzando come criterio gli standard di qualità, servizio ed economicità, e nella scelta dei consulenti utilizzando come criterio la competenza e professionalità.
5. Favorisce, nel rispetto delle norme di legge, la scelta di fornitori, professionisti, operatori professionali, tecnici ed economici locali per l'acquisto di servizi, beni, lavori ricercando la necessaria buona qualità ed etica.
6. Richiede garanzie specifiche in merito al rispetto delle leggi vigenti e delle norme fiscali.
7. Richiede il rispetto delle clausole contrattuali, per quanto riguarda i fornitori, specialmente per ciò che concerne qualità, tempi di consegna e destinazione finale dei beni di progetto, anche nel caso in cui il fornitore si avvalga di terzi.
8. Richiede il rispetto delle clausole contrattuali ai consulenti, specialmente per ciò che concerne la qualità della prestazione e il rispetto dei tempi di realizzazione.

6) CONOSCENZA, DISTRIBUZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento che è presentato a coloro che intrattengono relazioni con CISV, siano essi interni o esterni alla struttura operativa, preoccupandosi di facilitarne la comprensione e l'attuazione. Il Codice è affisso alla bacheca nella sede CISV di Torino e nelle sedi dei Paesi nei quali l'Associazione è presente e/o pubblicato nella bacheca on line, se esistente; è consegnato ai propri dipendenti e collaboratori in formato cartaceo o elettronico (pdf) ed è pubblicato nel sito internet www.cisvto.org, con possibilità di scaricarlo.

Pertanto il Consiglio Direttivo e i responsabili di CISV si impegnano nel far conoscere, diffondere mettere in pratica e far mettere in pratica il Codice, intervenendo se necessario con azioni correttive. È dovere di ciascuna persona di CISV osservare, vivere coerentemente e rispettare quanto previsto dal Codice Etico, facendosi così testimone credibile e positivo dell'immagine che CISV vuole dare di se stessa al proprio interno ed all'esterno.

7) VIGILANZA, VIOLAZIONI E SANZIONI

a) COMMISSIONE DI VIGILANZA

Il Consiglio Direttivo CISV istituisce una Commissione di Vigilanza (CdV), affidandole il compito di verificare l'applicazione del presente Codice Etico. I componenti della CdV si impegneranno a svolgere il loro mandato con equità, correttezza, autonomia e senza pregiudizi.

La CdV proporrà al Consiglio Direttivo CISV eventuali modifiche, aggiornamenti e suggerimenti anche in considerazione di problemi o criticità che si venissero a riscontrare nello svolgimento del suo mandato nonché nel rispetto o in adeguamento dell'evoluzione delle leggi in materia e delle attività di CISV.

b) VIOLAZIONI

L'osservanza del presente Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano con CISV.

Nei confronti del personale e comunque di chiunque abbia contratti/rapporti di lavoro con CISV, in caso di accertamento di violazione del Codice Etico, saranno adottati i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo applicabile, ovvero, in caso di soggetti esterni, le misure ritenute necessarie e/o opportune per impedire il reiterarsi della violazione accertata.

Le misure adottate possono giungere sino alla risoluzione del contratto.

La segnalazione di presunte violazioni del presente Codice Etico deve essere redatta per iscritto e fatta pervenire alla Commissione di Vigilanza (CISV – Commissione di vigilanza, Corso Chieri 121/6 – 10132 Torino, ITALIA oppure all'indirizzo e-mail: organismovigilanza@cisvto.org).

c) SANZIONI

La violazione, laddove accertata, dei principi fissati nel presente Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra CISV e il proprio personale e delle persone che a vario titolo collaborano con l'Associazione.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi di CISV e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

Le violazioni accertate del presente Codice Etico, sentita la Commissione di Vigilanza, daranno luogo a provvedimenti specifici.

8) AGGIORNAMENTI E MODIFICHE

Il presente documento può essere soggetto a eventuali modifiche, integrazioni ed aggiornamenti.

Documento approvato dal Consiglio Direttivo CISV, in data 7/05/2019
Ultimo aggiornamento approvato dal CD: 15/01/2024.