



# **Associazione Riconosciuta EvK2CNR**

---

## **CODICE DI CONDOTTA DELLO STAFF**

## ***CODICE DI CONDOTTA DELLO STAFF***

### Introduzione.

EvK2CNR punta all'eccellenza in ogni sua attività e cerca di garantire il massimo livello qualitativo possibile ai propri interventi in tutto il mondo, sia in quelli realizzati direttamente sia in quelli portati avanti in collaborazione con i propri partner.

EvK2CNR ispira il proprio comportamento alla massima integrità e onestà in tutte le circostanze e aree nelle quali sviluppa il proprio intervento, siano esse relazioni istituzionali e con i donatori o rispetto della dignità dei beneficiari. Tutto lo staff EvK2CNR contribuisce in modo decisivo alle attività dell'Organizzazione in Italia e all'estero. Il comportamento dei soggetti che collaborano con l'Associazione, oltre che in sintonia con la mission, la vision e le politiche interne a essa, deve essere improntato ai principi di professionalità, diligenza e correttezza sanciti nel Codice Etico. La reputazione di EvK2CNR come Organizzazione è molto apprezzata in tutto il mondo. Mantenere e sviluppare questa reputazione è una responsabilità condivisa, centrale, di tutti coloro che lavorano all'interno dell'Organizzazione. In questo contesto lo staff EvK2CNR deve mantenere il più alto standard di professionalità possibile nel proprio lavoro, in accordo con i principi contenuti nel Documento "Codice Etico".

L'obiettivo del Codice di Condotta è fornire indicazioni chiare sugli standard di comportamento richiesti a tutto lo staff di EvK2CNR. Pur riconoscendo che le leggi e le culture differiscono notevolmente da un paese all'altro, il Codice si basa su standard legali internazionali, principi universali di codici di condotta e diritti umani fondamentali. Pertanto, qualsiasi comportamento che violi questo Codice può comportare azioni disciplinari, incluso il recesso unilaterale del rapporto contrattuale.

I documenti complementari da leggere insieme al Codice di Condotta sono: Codice Etico EvK2CNR, Policy Anti-corrruzione e Frode, e relative procedure.

### **APPLICABILITA'**

Il presente Codice di Condotta si applica a tutto lo staff - locale, espatriato o attivo presso la sede centrale - a prescindere dal tipo di relazione in atto con EvK2CNR (collaborazione parasubordinata, subordinata, consulenza, internship, volontariato, ecc).

All'atto della firma del primo contratto di lavoro, o nel caso di staff già in servizio all'atto del rinnovo o entro la prima data utile, lo staff riceve copia di questo Codice di Condotta.

Il Codice di condotta EvK2CNR è valido anche per le organizzazioni partner, a meno che non dispongano di un proprio Codice contenente tutte le norme fondamentali del Codice di condotta EvK2CNR. Tali norme sono parte integrante anche dei contratti stipulati con i consulenti che, pertanto, sono tenuti al rispetto del presente Codice di Condotta. Le violazioni al codice portano all'immediata risoluzione dei contratti e alla fine della collaborazione.

### *1. Buone pratiche e raccomandazioni generali.*

Al fine di favorire il miglior clima possibile nell'ambito dei programmi e delle attività portate avanti da EvK2CNR in Italia e all'estero, tutto lo staff è invitato a perseguire le seguenti pratiche dando il buon esempio affinché tutti siano trattati con cortesia e rispetto:

- Si stimoli la conoscenza propria e degli altri sulla Missione e le Linee guida di EvK2CNR.
- Si segnalino problemi o situazioni che potenzialmente potrebbero essere dannose
- Si incentivino i suggerimenti e si dia adeguato ascolto e seguito ai reclami, assicurando a tutti una risposta trasparente in tempi ragionevoli.
- Si favoriscano i comportamenti positivi imparando gli uni dagli altri.
- Si ricorra a misure disciplinari quando necessario <sup>1</sup> (vedi nota).

Si tenga presente che le indicazioni che sono oltre riportate sono particolarmente utili in paesi in cui lo staff è esposto a rischi di vario genere. Tali indicazioni, se recepite nei contratti di lavoro con lo staff e se seguite, possono aiutare a promuovere un clima di lavoro sereno anche nelle situazioni ambientali più difficili, favorendo l'azione di cooperazione allo sviluppo e aiuto umanitario.

## 2. Norme fondamentali.

### **a. Riconoscere e rispettare la dignità della persona**

Tutti gli operatori di EvK2CNR e dei partner devono garantire di riconoscere e tenere in considerazione le capacità delle persone destinatarie dell'intervento di EvK2CNR come risorse primarie ed essenziali per raggiungere il cambiamento perseguito.

---

<sup>1</sup> Per quanto concerne le Azioni disciplinari, l'Accordo Quadro tra ONG e Sindacati 2018 che regolamenta le collaborazioni coordinate e continuative in Italia e all'Estero e gli Accordi nazionali di categoria (CCNL) per i dipendenti, precludono la possibilità di qualsiasi altra sanzione disciplinare che non siano quelle previste da tali norme. In particolare, nell'Accordo Quadro che regolamenta le collaborazioni coordinate e continuative la possibilità di recesso unilaterale (eventualmente seguita da altre azioni per risarcimento danni) è prevista al verificarsi di questi casi (vedi Art.5): gravi inadempienze contrattuali, gravi e reiterati errori o mancanze nello svolgimento dell'incarico; sospensione ingiustificata della prestazione; commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 Legge n. 55/1990 e s.m.i.; danneggiamento o furto di beni; danni di immagine e pregiudizio al buon nome dell'OSC, ivi comprese le condotte del Collaboratore, anche esulanti dal rapporto di collaborazione, incompatibili con i valori ed i principi dell'oggetto sociale e della mission della OSC Committente; atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona messi in atto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, con particolare riferimento alle missioni compiute all'estero. Ogni infrazione alle regole indicate di seguito nel paragrafo 2 sarà considerata una grave inadempienza contrattuale e come tale potrà condurre alla risoluzione immediata del contratto, fatte salve altre azioni che EvK2CNR vorrà mettere in atto per tutelarsi.

I contratti stipulati localmente rimandano alle specifiche norme disciplinari stabilite dalla legislazione locale applicabile, tenuto conto delle prassi in uso in ciascun Paese da parte delle ONG.

**b. Evitare qualsiasi tipo di discriminazione, intimidazione o violenza.**

Per nessun motivo lo staff EvK2CNR deve dare adito a possibili fraintendimenti che possano determinare una qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, condizione familiare, genere, religione, nazionalità o etnia, lingua, stato civile, età, nascita, orientamento sessuale o politico, disabilità.

Tutti i dipendenti, collaboratori e partner dell'Associazione sono tenuti ad avere una condotta irreprensibile con i beneficiari dei progetti, usando particolari misure di cautela con le categorie più vulnerabili: i minori, le donne, gli anziani e gli emarginati.

Qualsiasi forma di violenza fisica e l'uso di un linguaggio inappropriato, violento o offensivo in forma orale o scritta nei confronti di altri è inaccettabile e porterà a misure disciplinari adeguate alla gravità del fatto, fino al recesso unilaterale del rapporto contrattuale.

**c. Evitare e prevenire qualsiasi forma di conflitto di interesse ed abuso delle proprie funzioni.**

Ogni membro dello staff deve evitare di trovarsi nella condizione di assegnare incarichi di lavoro, consulenze, benefit o contratti di servizio a persone o società con le quali vi siano propri interessi di natura familiare, finanziaria o personale.

In conseguenza di quanto testé dichiarato, è espressamente proibito a qualsiasi membro dello staff sollecitare o accettare denaro, doni o favori di qualsiasi natura in cambio di contratti, benefit o proposte di impiego.

I principi di base e le procedure attinenti per prevenire tali situazioni e per segnalarle sono delineati nella specifica Policy EvK2CNR Anti-corrruzione e frode.

Nei rapporti con i fornitori e i consulenti, tutti i destinatari devono privilegiare gli interessi dell'Associazione, astenendosi dal porre in essere comportamenti volti a conseguire un vantaggio personale.

I beni messi a disposizione da parte di EvK2CNR per lo svolgimento delle proprie funzioni vanno tassativamente restituiti al termine del proprio incarico a meno che sia stata autorizzata, per iscritto, una soluzione diversa. La non giustificata detenzione di beni sarà sempre considerata una appropriazione indebita.

**d. Uso di droghe ed alcolici**

Non è consentito svolgere le proprie funzioni sotto l'influenza di droghe, farmaci o alcolici, eccettuati i casi in cui sia espressamente richiesto da una prescrizione medica. La detenzione, l'uso, la distribuzione o la vendita di sostanze illegali non è consentita all'interno di locali o automezzi di EvK2CNR o nello svolgimento delle proprie funzioni.

È importante ricordare che talune legislazioni locali sono particolarmente severe nel reprimere anche la sola detenzione per uso personale di sostanze illegali, prevedendo pene severissime per i responsabili.

**e. Molestie, sfruttamento e abusi. Relazioni sessuali con minori e con beneficiari.**

Ogni provato tentativo di molestia, sfruttamento o abuso nei confronti di chiunque è inaccettabile e non sarà tollerato. Una molestia viene considerata tale in qualsiasi forma si manifesti: verbale, fisica o grafica (es. uso di materiale pornografico all'interno di locali EvK2CNR).

È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi per qualsiasi attività di tipo sessuale, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. Ciò include lo scambio di assistenza che è dovuto ai beneficiari. Lo sfruttamento sessuale e l'abuso da parte del dipendente di EvK2CNR e del personale correlato costituiscono atti di colpa grave e sono quindi motivo di azioni disciplinari e / o di risoluzione del contratto di lavoro nell'ambito della normativa vigente.

Laddove i collaboratori EvK2CNR sviluppino dubbi o sospetti in merito all'abuso sessuale da parte di colleghi, partner, fornitori o altre parti interessate, devono segnalare tali preoccupazioni attraverso i mezzi e gli strumenti disponibili all'interno dell'Organizzazione.

Ogni relazione sessuale con i beneficiari dei programmi EvK2CNR è vietata, in quanto tali relazioni minano la credibilità della azione umanitaria e di progresso umano promossa da EvK2CNR. Non sono tollerate relazioni sessuali con persone di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dal limite di maggiore età stabilito dalla legislazione locale. L'ignoranza circa l'età di un/una giovane non sarà accettata in nessun caso come argomento difensivo.

#### **f. Molestie, sfruttamento e abusi. Relazioni sessuali sul luogo di lavoro**

Tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso, dall'età, dalla posizione, dal tipo di contratto o dallo status, hanno la responsabilità di garantire che il luogo di lavoro sia libero da molestie, sfruttamento e abusi. Hanno altresì la responsabilità di scoraggiare e segnalare comportamenti inaccettabili e di conformarsi alle Policy adottate dall'Organizzazione. Tutto il personale EvK2CNR dovrebbe essere in grado di godere di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie - psicologiche, verbali, sessuali o di qualsiasi altra forma – e abusi. L'organizzazione non tollererà alcuna azione o condotta da parte di alcun membro dello staff che possa configurarsi come molestia, discriminazione o abuso.

Tutti i membri dello staff hanno la responsabilità di intraprendere azioni assertive se ritengono di essere sottoposti a, o vengono a conoscenza di, molestie, intimidazioni, discriminazioni o abusi a prescindere dalla natura delle stesse e da chi sia il presunto autore del reato, sia rendendo immediatamente nota la condotta sgradita all'autore del reato stesso - che potrebbe non essere a conoscenza della possibile offesa – sia dandone segnalazione al proprio responsabile o alla Direzione. Tutti i manager sono tenuti a:

- dare un esempio di alto livello di comportamento professionale e condotta personale;
- condividere e diffondere chiaramente le Policy adottate dall'Organizzazione;
- assicurare che qualsiasi incidente relativo a comportamenti inaccettabili sia prontamente affrontato e azioni correttive intraprese, secondo quanto stabilito dalle Policy interne.

#### **g. Lavoro minorile.**

Ogni Responsabile di progetto deve personalmente sincerarsi che le persone che lavorano nell'ambito dei progetti EvK2CNR abbiano raggiunto l'età minima imposta dalla legislazione locale in materia di lavoro minorile. Nel caso di servizi e forniture affidati a esterni è necessario contemplare una autodichiarazione da far firmare al contraente in accordo con le Procedure d'Acquisto adottate dall'Organizzazione. In ogni caso la collaborazione di personale che abbia raggiunto l'età minima lavorativa prevista dal Paese di lavoro, ma che abbia meno di 18 anni di età, è ammessa solo per imprescindibili esigenze di progetto, previa assicurazione che l'attività sia non pericolosa e compatibile con un percorso di formazione professionale. Qualora il paese di lavoro non abbia sottoscritto la Convenzione ILO 138 sulla età minima lavorativa, non sarà accettato in nessun caso alcun collaboratore di età inferiore ai 16 anni.

### 3. Altre Norme

#### a. Portavoce

Le sole persone autorizzate a parlare in nome di EvK2CNR sono il Presidente o altra persona espressamente autorizzata come specificato nella Job Description allegata al contratto di lavoro.

#### b. Fumo

Non è consentito fumare in nessun locale chiuso o automezzo di EvK2CNR.

#### c. Prestiti

EvK2CNR non concede prestiti al proprio staff per nessun motivo.

#### d. Compenso per lavoro straordinario.

Di solito, l'eventuale lavoro straordinario per lavoratori dipendenti, concordato con il proprio referente, viene riconosciuto con periodi extra di riposo, tenuto conto la legislazione esistente nel Paese di lavoro

#### e. Periodo di prova.

I contratti di lavoro superiori ai sei mesi devono includere un periodo di prova, se consentito dalla normativa vigente.

#### f. Pensione e assicurazione sociale.

I contratti di lavoro EvK2CNR includono sempre specifiche norme / indicazioni per l'assicurazione sanitaria e l'assicurazione sociale, tenendo conto della legislazione esistente nel Paese di lavoro.

#### g. Utilizzo automezzi.

L'automezzo messo a disposizione da EvK2CNR è di norma a disposizione dell'operatore per le attività di progetto e per ragioni di sicurezza. Ogni altro uso, non espressamente autorizzato, comporta l'assunzione da parte dell'utilizzatore di tutti i costi e i rischi connessi.

Nei Paesi a maggior rischio la guida di autoveicoli e motoveicoli è consentita solo ad autisti locali, adeguatamente selezionati e preparati. La verifica della corretta applicazione delle norme della circolazione stradale da parte degli autisti è un dovere per tutto lo staff.

Nei Security e Safety Plans e nel manuale logistico Paese (se in vigore) è espressamente indicato se e con quali limiti lo staff è autorizzato a utilizzare auto e motoveicoli.

È consentita la guida di motocicli solo se dotati di un casco protettivo.

È obbligatorio l'uso delle cinture di sicurezza in tutti gli automezzi che ne sono provvisti, a meno che, in contesti particolari, ciò non aumenti il livello di visibilità dello staff, esponendolo a un rischio maggiore.

In ogni Paese, il comportamento da assumere alla guida e altre problematiche relative alla circolazione automobilistica (ad es. come comportarsi in occasione di incidenti automobilistici) vengono definite nei Security e Safety Plans.

#### h. Regole comportamentali per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e dei telefoni aziendali.

EvK2CNR adotta specifiche regole interne di comportamento per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e dei telefoni aziendali.

La funzione di queste regole, che sanciscono prassi già ampiamente condivise, è quella di evitare che attraverso gli strumenti di cui sopra si pongano in essere condotte negligenti o imprudenti, potenziali fonti di danno per l'attività lavorativa e per l'immagine di EvK2CNR.

Secondo le misure di sicurezza previste dalle norme vigenti<sup>2</sup> e al fine di tutelarsi contro i rischi economici e legali derivanti dal proprio diretto coinvolgimento in attività imputabili ai propri operatori, EvK2CNR stabilisce i seguenti Principi Generali che ogni singolo operatore, sia in Italia che all'estero, è tenuto a rispettare:

- non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC, salvo autorizzazione preventiva del Responsabile IT. Inoltre, per evitare il pericolo di virus informatici, possono essere utilizzati esclusivamente i programmi distribuiti dall'Associazione; è possibile scaricare file (.exe) e software da siti internet esterni solo su espressa autorizzazione del responsabile IT
- è necessario adottare ogni cautela e precauzione nell'utilizzo di Internet
- è consentito l'utilizzo personale della posta elettronica EvK2CNR, purché sempre in condizioni di sicurezza. Dato il fine prettamente lavorativo dello strumento messo a disposizione, EvK2CNR mantiene comunque la proprietà su tutta la corrispondenza, anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Il collaboratore/dipendente potrà fare copia e disporre della sola corrispondenza personale
- è buona regola limitare l'uso dei telefoni alle comunicazioni necessarie allo svolgimento del proprio lavoro. Salvo casi eccezionali e urgenze, la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio o sul cellulare personale, deve essere limitata, la durata delle conversazioni deve essere contenuta al minimo indispensabile e non deve disturbare l'operato dei colleghi.

Il mancato rispetto di tali principi comporterà l'attribuzione individuale delle responsabilità nascenti dai comportamenti scorretti e, nei casi ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente, la contestabilità di tali comportamenti a carico del soggetto che non si sia attenuto alle regole stabilite da EvK2CNR.

#### i. Eccezioni.

Ogni eccezione alle norme della sezione 3 deve essere debitamente autorizzata per iscritto dal Presidente.

#### **4. DIRITTO E OBBLIGO DI SEGNALARE E DI INDAGARE SU TUTTE LE VIOLAZIONI**

La policy di EvK2CNR sancisce il diritto e il dovere di ogni membro dello staff di EvK2CNR di segnalare qualsivoglia violazione - conosciuta o sospettata - delle indicazioni del Codice di condotta EvK2CNR, nonché dei valori e delle politiche chiave dell'Organizzazione di cui venga a conoscenza.

Le modalità di segnalazione e le persone incaricate della gestione dei singoli casi sono la Direzione o il diretto superiore. In ogni caso, e indipendente dalle modalità di segnalazione e gestione del caso, la Direzione deve essere sempre informato.

I seguenti canali possono essere utilizzati in caso di segnalazioni relative al codice di condotta:

<b>Persona che solleva il reclamo</b>	<b>tipo di reclamo/segnalazione</b>	<b>riferirsi a</b>	<b>modalità</b>
STAFF EVK2CNR	qualsiasi preoccupazione/reclamo	Direzione EvK2CNR/Ref erente Paese in HQ	Oralmente /e-mail
STAFF EVK2CNR	reclami relativi all'HoM EvK2CNR	EvK2CNR Management team HQ	Oralmente/e-mail
STAFF EVK2CNR	casi specifici di carattere personale / confidenziale	EvK2CNR HR Dept.	Oralmente/e-mail

Ogni informazione inerente l'applicazione del Codice sarà trattata con discrezione. Tutte le informazioni relative al caso di violazione di una o più norme del Codice saranno mantenute strettamente riservate, registrate e archiviate in modo sicuro e potrebbero essere divulgate solo in base a necessità di conoscenza.

EvK2CNR ha la facoltà di dare avvio a un'indagine interna per acquisire ulteriori informazioni in merito alla presunta violazione di una o più norme del Codice. L'indagine sarà confidenziale e tempestiva. La persona oggetto della denuncia dovrà avere l'opportunità di spiegare e / o rispondere alle accuse prima che venga intrapresa qualsivoglia azione disciplinare nei suoi confronti. In caso di reato, l'interessato deve essere informato che, oltre all'azione disciplinare, il caso potrà essere segnalato alle autorità legali competenti per ulteriori indagini.

Qualsiasi dichiarazione o accusa intenzionalmente falsa nei confronti di un altro membro dello staff o di terzi sarà considerata una colpa grave, che potrà comportare l'attribuzione individuale delle responsabilità entro i limiti previsti dalla normativa vigente.