

# I VALORI E IL CODICE DI COMPORTAMENTO ( Sez. B Del Sistema di Gestione del CISP)

<b>B. I VALORI E IL CODICE DI COMPORTAMENTO</b>	<b>2</b>
<b>B.1 I VALORI: IL CODICE DI CONDOTTA E L'IMPEGNO DEL CISP VERSO L'ACCOUNTABILITY</b>	<b>2</b>
<b>B.2 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL CISP E DEL PROPRIO PERSONALE</b>	<b>5</b>
B.2.1 PRINCIPI GENERALI	5
B.2.2.5 RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E FALSIFICAZIONE	7
<b>B.3 NORME PER LA VITA AMMINISTRATIVA</b>	<b>8</b>
<b>B.4 TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO</b>	<b>9</b>
B.4.1 NON DISCRIMINAZIONE, PARI OPPORTUNITÀ, MOLESTIE E MALTRATTAMENTI	9
B.4.2 SALUTE E SICUREZZA	9
<b>B.5 DICHIARAZIONE DEL CISP SULLE REGOLE DI COMPORTAMENTO PER IL PROPRIO PERSONALE IN TUTTI I PAESI IN CUI OPERA.</b>	<b>9</b>
<b>B.6 TUTELA DELLA PRIVACY</b>	<b>11</b>
<b>B.7 DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>11</b>

## B. I Valori e il Codice di comportamento

### B.1 I valori: il Codice di Condotta e l'impegno del CISP verso l'*accountability*

Tutte le istanze organizzative e le persone che lavorano per il CISP sono chiamate ad osservare, tutelare, valorizzare e divulgare il patrimonio di valori e di principi che guida l'attività dell'organizzazione. In primo luogo il CISP ha definito un codice di condotta che ne qualifica l'operato come agente di cooperazione internazionale. Inoltre il CISP, anche tramite la partecipazione a reti di Organizzazioni non Governative italiane ed europee, ha concorso a definire impegni vincolanti verso l'*accountability*, intesa come impegno a rendere conto dei risultati conseguiti dalla propria azione e alla trasparenza della propria attività di gestione e amministrativa.

#### B.1.1 Il Codice di Condotta (in vigore dal 7 Aprile 1997)

1. I progetti sono finalizzati al soddisfacimento di bisogni effettivi delle popolazioni e vengono definiti tenendo conto delle caratteristiche economiche, sociali e culturali dei diversi contesti. Questo significa, tra l'altro, esercitare una costante attenzione affinché tali progetti siano condotti nel rispetto delle culture locali.
2. La prassi di cooperazione aspira alla massima valorizzazione delle risorse tecniche, professionali e materiali locali. Questo comporta, ad esempio, che le funzioni assegnate al personale espatriato non devono mortificare o marginalizzare ruoli e apporti del personale locale, ma piuttosto promuoverne e valorizzarne le capacità. Rientra in questo quadro anche la promozione di forme ed azioni di cooperazione regionale Sud-Sud.
3. Le attività realizzate nei paesi terzi tendono a rafforzare, migliorare o, se necessario, modificare i piani di intervento nazionali, ma in nessun caso possono essere concepite senza tenerne conto. La cooperazione non può infatti sovrapporsi o sostituirsi alle istanze locali di pianificazione. Al contrario, solo agendo nel pieno rispetto del ruolo di tali istanze e dialogando con esse, la cooperazione può godere della autorità e del prestigio per negoziare - quando necessario - l'introduzione di correttivi nelle politiche e nei piani di intervento locali.
4. Per garantire una elevata efficacia dei progetti è necessario dedicare attenzione alle identificazione, pianificazione, monitoraggio e valutazione degli stessi. Queste attività devono essere realizzate con la partecipazione dei beneficiari e l'informazione elaborata in tale contesto deve essere loro restituita.
5. La professionalità costituisce un criterio deontologico fondamentale, che qualifica il rapporto tra il CISP, i paesi e le comunità presso i quali esso interviene e rappresenta una pre-condizione per l'affermazione di relazioni efficaci basate sulla collaborazione e sul rispetto reciproco.
6. Fermo restando il principio delle non ingerenza nella vita politica e religiosa dei paesi terzi, si considera opportuno promuovere, anche attraverso specifiche collaborazioni operative, il ruolo di istituzioni ed organismi la cui prassi concreta contribuisce a processi di sviluppo e democratizzazione. In questo quadro, si considera particolarmente importante la valorizzazione del ruolo delle associazioni femminili e di quelle che rappresentano gli interessi dei piccoli produttori e degli altri soggetti marginali (rifugiati, comunità indigene, minoranze etniche, ecc.).
7. Per ragioni di trasparenza, i governi, i partner e le comunità locali devono essere informati sulle fonti delle risorse che rendono possibile la realizzazione degli specifici progetti.
8. I progetti devono essere gestiti in modo tale da assicurarne la sostenibilità economica, sociale ed istituzionale e il perdurare dei benefici da essi indotti. La loro conduzione deve

inoltre tenere conto della necessità di ottimizzare l'uso delle risorse finanziarie, affinché queste rechino il massimo beneficio possibile alle popolazioni locali.

9. Il coordinamento concreto tra le agenzie e gli organismi di cooperazione internazionale e le istituzioni dei paesi beneficiari costituisce uno strumento importante in ordine alla maggiore efficacia delle azioni e delle politiche intraprese. Al riguardo, il CISP assicura la sua disponibilità a rendere note le informazioni relative alle sue attività.

10. Per quanto relativo alle azioni umanitarie finalizzate al superamento di emergenze complesse, il CISP aderisce al Codice di Condotta elaborato dal Comitato Internazionale della Croce Rossa, che afferma, tra gli altri, i seguenti principi: diritto universale all'assistenza umanitaria, senza limitazioni legate all'ideologia, alla religione, alla razza, al sesso o ad altre considerazioni; autonomia politica ed operativa degli interventi affinché questi non finiscano con il sostenere, soprattutto in situazioni di conflitto, una particolare fazione; rispetto dei diritti della persona, così come sono definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

### B.1.2 Gli impegni assunti con la carta sull'accountability sottoscritta dal CISP (16 Ottobre 2013)

#### B.1.2.1 Parametri giuridici, organizzativi, amministrativi e finanziari

Il CISP assume come vincolanti alcuni essenziali criteri di tipo organizzativo, giuridico e amministrativo, quali: (i) separazione – nei ruoli, nei poteri e nelle responsabilità – tra l'ambito della governance e quello della gestione; (ii) trasparenza e tracciabilità delle linee di potere e responsabilità; (iii) chiarezza dei mandati e dei ruoli interni ed esistenza di un organigramma; (iv) pubblicità delle informazioni relative ai gruppi dirigenti.

In ottemperanza ai principi su enunciati, si assume l'impegno a dotarsi di: (i) un consiglio direttivo con compiti e poteri di supervisione delle attività della ONG, di valutazione dell'operato dei dirigenti e degli operatori, di monitoraggio sull'osservanza del sistema di gestione adottato e di vigilanza interna; (ii) una chiara definizione dei poteri della base associativa, che va riunita non meno di una volta all'anno per un confronto libero, aperto e vincolante sulle politiche e le strategie della ONG.

L'operato dei membri degli organi direttivi previsti dallo Statuto è caratterizzato dalla gratuità della loro opera di monitoraggio, supervisione e indirizzo e dall'insussistenza di alcun possibile motivo di conflitto di interessi in riferimento alle attività realizzate dalle ONG.

Si assume l'impegno assoluto ad utilizzare le risorse finanziarie ricevute da qualsiasi fonte, pubblica e privata, per gli scopi e secondo le modalità predefiniti e concordati.

Si assume l'impegno a formalizzare e rispettare il sistema di gestione, monitorandone l'applicazione.

Si assume l'impegno a dotarsi di due istanze di controllo e verifica sui bilanci consuntivi tramite un collegio di revisori dei conti e un ente di certificazione esterno.

Si assume l'impegno a rendere pubblico il bilancio consuntivo e a integrare i dati finanziari con una descrizione sulle attività svolte.

Si assume l'impegno a indicare chiaramente nel bilancio consuntivo alcuni parametri essenziali, quali: (i) gli oneri di gestione; (ii) le spese correlate al fund raising e ai contributi raccolti; (iii) la destinazione di eventuali avanzi di gestione

Si assume l'impegno alla disponibilità a fornire informazioni sulla propria attività e il proprio bilancio al pubblico, agli organi di informazione, ai partners.

Si assume l'impegno a rispettare e applicare scrupolosamente le normative in materia di lavoro in Italia e nei paesi nei quali il CISP opera.

#### B.1.2.2 Misurare l'efficacia e l'impatto degli interventi

Per il CISP porre al centro della propria azione l'*accountability* significa anche, in aggiunta a quanto su indicato in riferimento a parametri giuridici, amministrativi ed organizzativi, assumere i seguenti impegni concreti:

- esercitare ogni possibile sforzo per rendere chiari e dimostrabili i risultati dei progetti realizzati;
- dare priorità alla misurazione dei risultati conseguiti, attraverso il monitoraggio e la valutazione;
- dimostrare che i progetti sono condotti in accordo a regole, procedure e leggi pre-definite e sono orientati al raggiungimento dei risultati dichiarati;
- riportare correttamente il livello di conseguimento dei risultati dei progetti e consentire a tutti coloro interessati di accedere alle informazioni sul loro livello di conseguimento.

Il CISP è consapevole del fatto che affinché gli impegni su indicati siano concretamente perseguibili è indispensabile che ogni progetto sia formulato con obiettivi chiari, risultati misurabili, indicazione concreta del processo necessario a raggiungere i risultati e gli obiettivi, la previsione di meccanismi e strumenti di monitoraggio per identificare e correggere eventuali problemi.

Al fine di dare concretezza agli impegni richiamati, il CISP si impegna a:

- porre la valutazione dei progetti al centro della sua prassi di cooperazione internazionale;
- pubblicare sul proprio sito web i risultati delle valutazioni;
- assumere l'impegno a fare avere a chiunque ne faccia motivata richiesta informazioni attendibili sui risultati dei progetti;
- promuovere occasioni di confronto aperte al pubblico sui risultati delle valutazioni.

L'impegno assunto a rendere pubblici i risultati conseguiti dalle iniziative di cooperazione internazionale è nei confronti dei donatori, delle istituzioni, dell'opinione pubblica, dei governi e dei partner nei paesi nei quali il CISP opera.

## B.2 Il Codice di Comportamento del CISP e del proprio personale

### B.2.1 Principi generali

A. Il CISP si è sempre impegnato nell'applicazione di principi rigorosi nello svolgimento delle sue attività, facendo della serietà, affidabilità e correttezza dell'operato di dipendenti e collaboratori un proprio punto di forza, così da acquisire negli anni un'ottima reputazione, apprezzata anche a livello internazionale.

B. Una condotta assolutamente corretta e conforme alle leggi è una caratteristica dell'operato del CISP e le norme di questo Codice di comportamento (di seguito anche: il "Codice") devono guidare tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del CISP, garantendo anche la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere dall'organismo.

C. Le disposizioni contenute nel Codice indicano, pertanto, i principi e le linee guida da seguire nello svolgimento dei compiti e funzioni assegnati, in Italia e in ogni paese dove il CISP opera.

D. L'osservanza delle leggi italiane e di quelle vigenti nei paesi dove il CISP opera, dei regolamenti interni, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i dipendenti e collaboratori e improntano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

E. La realizzazione dei progetti di cooperazione e in generale l'attività del CISP deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela e salvaguardia della vita umana in ogni sua espressione.

F. Il CISP si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani e opera per sostenere la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra.

G. Il CISP riconosce la centralità dei diritti civili e politici, di quelli sociali, economici e culturali e dei diritti di terza generazione (autodeterminazione, pace, sviluppo e salvaguardia dell'ambiente).

H. Il CISP ripudia ogni tipo di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile, di ogni forma di sfruttamento dell'infanzia, a cominciare dallo sfruttamento sessuale e commerciale, tenendo in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani. Nello svolgimento della propria azione, il CISP si ispira al diritto universale all'assistenza umanitaria, senza limitazioni legate all'ideologia, alla religione, alla razza, al sesso.

I. A tale riguardo, CISP opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, aderendo, nell'ambito delle azioni umanitarie finalizzate al superamento di emergenze complesse, al Codice di Condotta elaborato dal Comitato internazionale della Croce Rossa.

L. Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del CISP, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il suo rispetto costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività. I rapporti tra i dipendenti e collaboratori, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

M. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del CISP può giustificare o legittimare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

## B.2.2 Comportamenti vietati

### B.2.2.1 Corruzione e concussione

1. Tutti i paesi proibiscono la corruzione dei loro funzionari pubblici e molti proibiscono anche la corruzione di funzionari di altri paesi.

2. E' vietato ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del CISP offrire denaro o qualsiasi altra utilità per conseguire illeciti vantaggi o trattamenti di favore nella partecipazione a gare, progetti o procedure ivi comprese quelle per l'ottenimento di finanziamenti pubblici da parte di organismi comunitari, di Stati esteri e di organizzazioni internazionali.

3. Sono proibiti pagamenti non verificabili in tutte le attività poste in essere dal CISP con governi, enti internazionali così come nel settore privato.

4. Il CISP vieta: di offrire denaro, doni o compensi che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia; di esercitare illecite pressioni; di promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti, affini o conviventi, sia italiani sia di altri paesi.

5. Il CISP provvede ad un sistema di controlli interni, per assicurare che le operazioni economiche vengano registrate in modo adeguato, chiaro e veritiero.

6. Non è proibito il legittimo rimborso delle spese sostenute da dipendenti e collaboratori e direttamente collegate allo svolgimento dei propri compiti ed attività, come le spese di viaggio e di alloggio.

### B.2.2.2 Truffa e malversazione

1. Nell'ordinamento italiano specifiche norme di legge mirano a tutelare l'erogazione di finanziamenti pubblici, contributi, sovvenzioni, da parte dello stato, di altri enti pubblici e dell'Unione Europea, al fine di evitare che li si ottenga indebitamente, e cioè mediante l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o attestanti falsità, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute.

2. Il CISP condanna qualsiasi condotta fraudolenta, vietando di produrre documenti falsi attestanti l'esistenza di condizioni essenziali per partecipare ad un bando di gara e, in generale, qualsiasi condotta volta ad alterare la realtà in ordine a situazioni la cui esistenza, nei termini falsamente rappresentati, sia essenziale per ottenere benefici, erogazioni, sovvenzioni, riconoscimenti.

3. Il CISP non consente di destinare somme ricevute da organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di sovvenzioni, erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

### B.2.2.3 Reati con finalità di terrorismo e di eversione

1. Il CISP condanna espressamente qualsiasi atto di violenza con fini di eversione e di terrorismo, impegnandosi assiduamente per evitare in ogni modo che i fondi del CISP gestiti ed utilizzati nella realizzazione dei propri progetti, così come i beni o materiali da

esso donati ad associazioni e comunità, possano essere in qualche modo utilizzati per porre in essere reati di terrorismo.

2. Il CISP attua meccanismi di controllo e di verifica dell'attività dei partner, pubblici e privati, con i quali collabora nella realizzazione dei progetti, nonché della destinazione dei fondi, cercando di evitare qualsiasi relazione con enti ed associazioni sospettate di compiere atti contrari ai principi e ai valori adottati dal CISP.

3. Ogni dipendente o collaboratore che abbia notizia della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere, di aiuto o finanziamento a tali attività o comunque di eversione dell'ordine democratico, deve darne immediata notizia al proprio responsabile diretto.

#### B.2.2.4 Prevenzione dei delitti contro la persona

1. Il CISP nello svolgimento della propria attività si impegna in primo luogo a proteggere e salvaguardare la vita umana.

2. Il CISP condanna qualsiasi forma di esercizio, su di una persona, di poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà e condanna la riduzione o il mantenimento di una persona in stato di schiavitù o in servitù, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento.

3. Al fine di evitare che i dipendenti, collaboratori, membri degli organi statutari del CISP possano incorrere nei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone ed acquisto ed alienazione di schiavi, il CISP vieta loro di esercitare su qualsiasi persona poteri tali da ridurla o mantenerla in uno stato di soggezione e costringere una persona a prestazioni lavorative, sessuali o all'accattonaggio o a qualsiasi altra prestazione che ne comporti lo sfruttamento.

4. Il CISP condanna qualsiasi forma di sfruttamento sessuale dei minori, nonché qualunque condotta diretta a favorire, anche indirettamente la pornografia minorile, impegnandosi fortemente ad evitare che suoi dipendenti, collaboratori e membri degli organi statutari possano incorrere in tali reati.

5. Il CISP si impegna ad evitare che suoi dipendenti, collaboratori, membri degli organi statutari, possano incorrere nel reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e così ledere la sua immagine, da sempre impegnata nella lotta contro pratiche di questo tipo.

6. Il CISP vieta espressamente al proprio personale di utilizzare uffici, locali e strutture, soprattutto sanitarie nell'ipotesi in cui dovessero essere oggetto di progetti, allo scopo, anche solo occasionale, di consentire o agevolare la commissione di tali pratiche.

#### B.2.2.5 Ricettazione, riciclaggio e falsificazione

1. Il CISP rispetta tutte le leggi che proibiscono il riciclaggio di denaro e che richiedono la tracciabilità e documentazione di qualsiasi transazione in denaro contante e si impegna ad ottenere sufficienti informazioni e documentazione circa possibili donatori o partner, al fine di assicurarsi che siano impegnati solo in attività legittime e che i loro fondi provengano da risorse legali.

2. Il CISP è contrario a qualsiasi forma di attività che possa ricondursi alla realizzazione dei reati di falsificazione. È fatto, quindi, divieto di falsificare e/o mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di credito e altri valori.

### B.3 Norme per la vita amministrativa

1. Nello svolgimento dell'attività amministrativa, il CISP intende attenersi ai più elevati standard di comportamento etico e alle leggi applicabili, anche con riferimento ai loro principi ispiratori.

2. Il CISP persegue gli scopi statutari nel rispetto delle leggi, dello statuto e dei regolamenti interni, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali, la tutela dei diritti partecipativi dei soci nonché salvaguardando l'integrità del patrimonio dell'organismo.

3. Il CISP è tenuto alla redazione di bilanci chiari e veritieri che rappresentino correttamente ed in maniera ben comprensibile, la situazione economica, patrimoniale e finanziaria. Nel fare ciò, occorre attenersi alle leggi ed alle prescrizioni degli ordini professionali comunemente osservate.

4. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

5. E' necessario, per l'integrità del CISP e la realizzazione dei suoi obiettivi, che la gestione amministrativa sia efficiente. I tre elementi principali che rappresentano la funzione del Responsabile dell'Ufficio Amministrativo sono: a) osservanza delle leggi vigenti, norme e regolamenti; b) procedure interne rigorose che assicurino informazioni adeguate nelle decisioni e salvaguardia delle disponibilità materiali e finanziarie; c) verifica e controllo delle operazioni compiute dalle diverse istanze organizzative interne.

6. In proposito, si considerano fondamentali le seguenti norme di comportamento:

- custodire in modo accurato la documentazione relativa a tutte le transazioni;
- esaminare periodicamente le registrazioni contabili e i processi collegati al proprio lavoro;
- salvaguardare il patrimonio del CISP;
- registrare accuratamente tutte le transazioni, per facilitare la preparazione dei bilanci, in accordo con i principi generalmente accettati di contabilità o con qualsiasi altra regola vigente;
- preparare accuratamente la documentazione finanziaria, basata su dati reali e riscontrabili;
- mantenere e aggiornare processi e procedure di controllo dell'attività amministrativa e finanziaria;
- assicurarsi che tutte le transazioni vengano eseguite in conformità all'autorizzazione specifica del Direttore.

## B.4 Tutela delle condizioni di lavoro

### B.4.1 Non discriminazione, pari opportunità, molestie e maltrattamenti

1. Il CISP offre pari opportunità. Non esercita alcuna discriminazione nell'ambito dell'assunzione, selezione, retribuzione, formazione, assegnazione delle mansioni, promozioni e conclusione rapporto, o di qualsiasi altra attività relativa alle risorse umane in base alla razza, nazionalità, religione, opinioni, appartenenze, sesso, età, etnia o cittadinanza, stato civile o familiare, orientamento e identità sessuale, associazione sindacale o invalidità attuale o pregressa.

2. In proposito, si considerano fondamentali le seguenti norme di comportamento:

- trattare tutte le persone con rispetto e in modo da salvaguardarne la dignità;
- denunciare qualsiasi fatto di discriminazione o molestia al proprio responsabile diretto o al Direttore;
- assicurarsi che le decisioni sulle persone, siano libere da pregiudizi ed intenti discriminatori e basate solo sui fatti;
- garantire che la selezione del personale avvenga in modo chiaro e trasparente e sulla base di elementi di comparazione oggettiva.

### B.4.2 Salute e sicurezza

1. Il CISP è impegnato ad offrire un ambiente di lavoro sicuro e privo di rischi e pericoli. La salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori sono tenute nella massima considerazione e non ne è consentita la compromissione, per nessuna ragione.

2. In proposito, si considerano fondamentali le seguenti norme di comportamento:

- attuare le precauzioni adeguate, al fine di prevenire rischi, disagi o condizioni di lavoro sfavorevoli per i dipendenti del CISP;
- denunciare infortuni o condizioni non sicure;
- conoscere le procedure di emergenza che riguardano il proprio ambiente di lavoro;
- denunciare qualsiasi atto o minaccia di violenza verso dipendenti o collaboratori del CISP;
- osservare le norme nazionali e tutti gli standard previsti per la salute e la sicurezza;
- condurre tutte le operazioni, in modo da salvaguardare la salute o ridurre il rischio di lesione ai dipendenti e la perdita dei beni;
- essere preparati a eventuali emergenze che possano verificarsi.

## B.5 Dichiarazione del CISP sulle Regole di Comportamento per il proprio personale in tutti i paesi in cui opera.

Il Consiglio Direttivo di CISP ha formalmente sottoscritto l'8 Luglio 2016 la seguente dichiarazione, che integra a tutti gli effetti il Codice di Comportamento del CISP di incluso nel Sistema di Gestione dell'organizzazione.

La dichiarazione dispone sul divieto e la prevenzione di ogni forma di sfruttamento e di abusi sessuali, in linea con le raccomandazioni delle principali agenzie umanitarie internazionali.

La seguente dichiarazione formalizza principi e le norme che erano già "de facto" adottate dal CISP, in linea con il Codice di condotta.

Il CISP ha una politica di tolleranza zero per quanto riguarda l'abuso e lo sfruttamento dei bambini e dei beneficiari e si impegna affinché tutti suoi lavoratori, visitatori, sotto-assegnatarî, fornitori / subappaltatori e partner di attuazione operino nel rispetto e tutela dei bambini.

### Principi chiave

- 1) Abusi e sfruttamento sessuale da parte di operatori umanitari costituiscono atti gravissimi di cattiva condotta e costituiscono motivo valido di risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, tali atti verranno segnalati alle istanze delle forze dell'ordine competenti.
- 2) L'attività sessuale con bambini (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 non è una difesa. Per quanto riguarda i cittadini italiani si ricorda che l'attività sessuale con i bambini è punita dalla legge italiana indipendentemente dal paese in cui viene commesso il reato
- 3) 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 lo scambio di assistenza che è dovuta ai beneficiari
- 4) I rapporti sessuali tra operatori umanitari e beneficiari sono vietati in quanto si basano su dinamiche di potere intrinsecamente diseguali. Tali rapporti minano la credibilità e l'integrità del lavoro umanitario
- 5) Qualora un operatore umanitario abbia preoccupazioni o sospetti di abusi sessuali o sfruttamento da parte di un compagno di lavoro, sia che questi appartenga o meno alla stessa organizzazione, lui o lei deve segnalare tali preoccupazioni attraverso lo strumento del "**whistleblowing**" per segnalare illeciti, così come formalizzato nella Sistema di Gestione del CISP.
- 6) Tutti gli operatori umanitari hanno l'obbligo di creare e mantenere un ambiente che prevenga i rischi di sfruttamento sessuale e di abuso, nonché di promuovere l'applicazione del codice di condotta. I Dirigenti, di ogni livello, hanno la specifica responsabilità di sostenere e sviluppare sistemi che garantiscono questo tipo di ambiente.
- 7) I lavoratori CISP non possono:
  - a. Punire o castigare i bambini beneficiari.
  - b. Avere comportamenti atti a discreditare, umiliare, sminuire o degradare i bambini o comunque perpetrare qualsiasi forma di abuso emotivo.

- c. Usare un linguaggio non appropriato o avere comportamenti molesti, offensivi, sessualmente provocanti o degradanti in presenza di bambini.
- d. Discriminare, mostrare un trattamento differenziato o di favore per alcuni bambini rispetto altri.

## B.6 Tutela della privacy

1. Il CISP si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, nonché quelle di terzi acquisite nell'ambito dello svolgimento della propria attività, e ad evitarne ogni uso improprio o non consentito.

2. Il CISP intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

3. Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati è limitata al tempo necessario agli scopi della raccolta. Il CISP si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

4. I dipendenti e collaboratori, incaricati al trattamento, devono nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, tra l'altro:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

## B.7 Disposizioni finali

1. A tutti i dipendenti e collaboratori del CISP è richiesta un'approfondita conoscenza dei valori e principi richiamati dal Codice e una convinta adesione ad essi.

2. Tutti i dipendenti e collaboratori, in Italia e all'estero, vanno informati circa l'adozione del Codice e devono impegnarsi al rispetto e all'osservanza dei principi di integrità, onestà, correttezza e trasparenza che sono perseguiti dal CISP nella realizzazione dei suoi progetti.

3. I membri del Consiglio Direttivo ed il Direttore, in sede di approvazione del Codice, si sono a loro volta impegnati a rispettarne e farne rispettare i principi nell'espletamento delle loro funzioni.

4. Nell'ambito dei rapporti contrattuali con i dipendenti e i collaboratori del CISP, l'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi

connessi al rapporto di lavoro. Ogni dipendente e collaboratore è pertanto tenuto a prendere visione e a tenere una condotta conforme ai principi e alle prescrizioni in esso contenuti.

5. L'osservanza delle norme del Codice concorre a individuare i doveri cui i membri degli organi statutari ed extra-statutari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.



## CISP HEADQUARTERS

VIA GERMANICO 198 - 00192 ROME - ITALIA  
T. +39 06 3215498 - F. +39 06 3216163  
Email [cisp@cisp-ngo.org](mailto:cisp@cisp-ngo.org) - [WWW.CISP.NGO](http://WWW.CISP.NGO)