

# CODICE DI CONDOTTA

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE  
PER LO SVILUPPO



*Insieme, per un mondo possibile*

---

Organismo Non Governativo - Onlus • Promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane  
Accreditato presso ECOSOC con Special Consultive Status • Associato al DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italia) - Tel. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299  
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

## SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	3
Articolo 1: Funzione del Codice di condotta .....	3
Articolo 2: Diffusione del Codice di condotta .....	4
Articolo 3: Principi ispiratori e caratteri fondamentali dell'attività del VIS .....	4
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.....	12
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.....	15
Articolo 12: Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa .....	16
Articolo 13: Divieto di conflitti d'interesse.....	16
Articolo 14: Informativa all'Organismo di Vigilanza (whistleblowing e altre informative) .....	17
Articolo 15: Attività ispettiva dell'Organismo di Vigilanza.....	18
Articolo 16: Sanzioni in caso di violazione del Codice di condotta.....	18
Articolo 17: Principi dell'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza .....	18
Articolo 18: Corrette prassi nella gestione amministrativa e della documentazione contabile .....	19
Articolo 19: Criteri comportamentali relativi alla gestione dei pagamenti .....	20

## ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

AICS: Agenzia Italiana Cooperazione allo Sviluppo  
ATS: Associazione Temporanea di Scopo  
AUDEX: Auditor esterno  
AUDIN: Auditor interno  
C/C/B: Conto corrente bancario  
CCP: Corpi Civili di Pace  
CE: Comitato Esecutivo 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: Direttrice generale  
DP: Dipartimento Programmi  
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  
FACQ: Funzione acquisti  
GEST: Gestionale  
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  
RR.UU.: 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

## INTRODUZIONE

Il VIS è un'Organizzazione non Governativa (ONG) e della Società Civile (OSC) di cooperazione internazionale, nata in Italia nel 1986, promossa dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, che - come organismo laico e corresponsabile - affianca il tradizionale impegno sociale dei Salesiani in Italia e nei Paesi del Sud del mondo, ispirandosi al sistema preventivo di Don Bosco e alla prassi educativa salesiana. In coerenza con la propria identità e nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs, Agenda 2015 – 2030) definiti dalle Nazioni Unite, di fronte alle situazioni di ingiustizia che negano i diritti fondamentali a gran parte dell'umanità, l'obiettivo del VIS è promuovere percorsi concreti di impegno per la solidarietà internazionale e la pace. Il VIS ha status giuridico di associazione con personalità giuridica ed è:

- ONG 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;
- Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale, iscritta all'Anagrafe delle ONLUS presso la DR Lazio dell'Agenzia delle Entrate ai sensi dell'art. 32, comma 7, della legge 11/08/2014 n. 125;
- ONG accreditata con *Special Consultative Status* presso l'*Economic and Social Council* delle Nazioni Unite (ECOSOC) con decisione n. 226 del 27 luglio 2009;
- 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. Partecipa inoltre ad ASVIS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, FRA - *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* e alla *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

### Articolo 1: Funzione del Codice di condotta

1.1 Il presente Codice costituisce l'insieme dei valori sui quali si basa l'azione del VIS e dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione, la credibilità e l'immagine del VIS.

1.2 Alle disposizioni del presente Codice devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività compiute nel nome del VIS e/o nel suo interesse e/o, comunque, ad esso in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno. L'osservanza delle norme e delle disposizioni del presente Codice costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi contrattuali derivanti da qualsiasi attività e, in particolare, dai contratti di lavoro (lavoratori dipendenti) e da altre norme contrattuali (collaboratori o consulenti).

1.3 Le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e a quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

1.4 Il Codice di condotta è promosso e approvato dal Comitato Esecutivo (CE). Il Codice è soggetto a revisione da parte dello stesso CE, che a tale fine prenderà in considerazione suggerimenti e osservazioni di tutti i destinatari del presente Codice, nonché qualsiasi sviluppo normativo e qualunque modifica alle più diffuse procedure nazionali ed internazionali, come anche l'esperienza acquisita nell'applicazione di tali norme.

1.5 Il presente Codice sarà reso conoscibile a tutte le parti interessate (quali soci, 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 Comitato Esecutivo.

## Articolo 2: Diffusione del Codice di condotta

2.1 Il presente Codice di condotta si applica ai seguenti "destinatari":

- componenti di tutti gli organi sociali del VIS, quali: comitato esecutivo, assemblea dei soci, assemblea dei partecipanti, presidente, vicepresidenti, collegio dei revisori;
- 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](http://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 Mozioni dell'Assemblea dei Soci e, 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”*,<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Cfr: Paolo VI, Lettera Enciclica *Populorum progressio*, 1967.

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;
- 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 possono 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 Comitato Esecutivo 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 all'Assemblea dei Soci, 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 l'Assemblea dei Soci 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 dell'Assemblea dei Soci 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/o 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 Comitato Esecutivo affinché siano valutati anche i caratteri delle relazioni con il partner specificatamente coinvolto nella fattispecie. Il Comitato Esecutivo potrà altresì coinvolgere nella valutazione anche l'Assemblea dei Soci.

## **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,<sup>2</sup> 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 difforni 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

---

<sup>2</sup> 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.

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.

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 ponendo in essere tutti i comportamenti che consentano di operare con la massima efficienza nella esecuzione dei compiti attribuiti e nel perseguimento degli obiettivi comuni;
- avere una condotta ed usare un linguaggio ed un abbigliamento adeguati all’ambiente lavorativo;
- acquisire le competenze professionali indispensabili per l’espletamento della propria attività e mantenere, per tutta la durata del rapporto di lavoro, un adeguato livello di conoscenza ed esperienza, aggiornando costantemente la propria preparazione e frequentando i corsi di aggiornamento o di riqualificazione eventualmente proposti ed attivati dall’Organismo.

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.

## **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'Associazione". Tutti i regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo idoneo per consentire all'ODV di effettuare verifiche al riguardo;
- comunicare alla PA dati non rispondenti al vero, predisporre e fornire documenti falsi, omettere le informazioni dovute;
- violare i sistemi informativi della PA al fine di ottenere o manipolare informazioni a vantaggio dell'Associazione.

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 CE 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 sopraccitati soggetti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati, tranne che nelle ipotesi di impossibilità sopraggiunta di conseguimento delle finalità prestabilite dai donatori privati, previa decisione del Comitato Esecutivo e conseguente informazione dei relativi donatori.

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/l 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 devono consentire, in previsione della possibilità che in caso di assenza e per necessità legate all'attività lavorativa si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica loro indirizzati, che un'altra persona, eventualmente da essi stessi designata in via preventiva, verifichi il contenuto dei messaggi e inoltri alla direzione dell'ente quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

## **Articolo 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.

## **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:

- o un messaggio di posta elettronica al seguente indirizzo e-mail riservato ai componenti dell'Organismo: [odv@volint.it](mailto:odv@volint.it);
- o a mezzo posta ordinaria: inviando una busta sigillata contrassegnata con "ODV – Riservato" e indirizzata a Organismo di Vigilanza, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, via Appia Antica 126, 00179 Roma;
- o 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;

- o 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 assolte, devono attenersi alle suddette procedure. Le procedure si ispirano ai principi e criteri di seguito evidenziati.<sup>3</sup>

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 ai soci e ad ogni altro stakeholder del VIS una informazione trasparente, veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria. A questo proposito, è fatto espresso divieto di:
  - 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 dell'Associazione e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- d) effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge non frapponendo alcun ostacolo ai controlli delle Autorità di Vigilanza. A questo proposito è fatto espresso divieto di:
  - 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.

---

<sup>3</sup> 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.

## 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.



Insieme, per un mondo possibile

# CODE OF CONDUCT

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE  
PER LO SVILUPPO



*Insieme, per un mondo possibile*

---

Organismo Non Governativo - Onlus • Promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane  
Accreditato presso ECOSOC con Special Consultive Status • Associato al DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italia) - Tel. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299  
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

## SUMMARY

INTRODUCTION	3
Article 1: Function of the Code of Conduct	3
Article 2: Dissemination of the Code of Conduct	4
Article 3: Guiding Principles and Basic Characters of the VIS Activity	4
Article 4: Prohibition of conduct contrary to the Code of Conduct	9
Article 5: Obligations of diligence, loyalty and consistency with Salesian inspiration	10
Article 6: Human resources and basic labor standards at VIS	11
Article 7: Working conditions of VIS staff	12
Article 8: Relations with public officials, identification and management of contractors, relations with partners	13
Article 9: Relations with funders and donors	14
Article 10: Rules on the use of goods and the use of the network and electronic devices	15
Article 11: Use and protection of information	16
Article 12: Relations with the press and other mass media	16
Article 13: Prohibition of conflicts of interest	17
Article 14: Disclosure to the Supervisory Board (whistleblowing and other disclosures)	17
Article 15: Inspection activities of the Supervisory Board	18
Article 16: Penalties for violation of the Code of Conduct	18
Article 17: Principles of the verification activity of the Supervisory Board	19
Article 18: Proper practices in administrative management and accounting records	19
Article 19: Behavioral criteria related to checkout management	20



## ABBREVIATIONS AND ACRONYMS

AICS: Italian Development Cooperation Agency  
ATS: Temporary Association of Purpose  
AUDEX: External Auditor  
AUDIN: Internal Auditor  
C/B: Bank account  
CCP: Civilian Peace Corps  
CE: VIS Executive Committee  
COGE/COAN: General and analytical accounting.  
CRFPC/Desk: Regional Finance, Planning and Control Coordinator and FPC Desk at headquarters.  
CRP/Desk: Regional Programs Coordinator and Programs Desk at Headquarters.  
DCOM: Department of Communication  
DCRF: Campaigning & Fundraising Department.  
DFPC: Department of Finance, Planning and Control  
DG: Director General  
DP: Program Department  
EC: European Commission - European Commission  
ECG: Education for Global Citizenship.  
ECHO: European Commission Humanitarian Office  
ED. DD/MM/YEAR: Edition dd/mm/year (last updated and/or approved)  
ETM: Thematic Expert  
FACQ: Purchasing function  
GEST: Management  
MAECI: Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation  
MoU: Memorandum of Understanding  
SB: Supervisory Board (pursuant to Legislative Decree 231/2001)  
NGO: Non-Governmental Organization  
NPO: Non-Profit Organization of Social Utility  
OOII: International Organizations  
OSC: Civil Society Organization  
PCM: Project Cycle Management  
PDC: Chart of Accounts  
PG/PRAG: Practical Guide Europeaid  
PM: project manager/project leader  
PN: First Note (PN file or record)  
PPs: Partner Countries  
PRES: President  
PRMG: program manager/head of program.  
RAL: Administrative Manager in Loco  
RDCOM: Head of Communication & Digital Department  
RDCRF: Head of Campaigning and Fundraising Department.  
RDFPC: Head of Finance, Planning and Control Department.  
RDP: Program Department Manager  
REV: Control Body (formerly Auditor(s))  
RPL: Country Manager/Representative in Loco.  
RR.UU: Human Resources Department  
RRU: Head of Human Resources Department  
SAD: Distance Support  
SAM: Supporting missionary activities  
SCU: Universal Civil Service  
SDGs: Sustainable Development Goals  
TES: Treasurer  
EU - EU: European Union - European Union

## INTRODUCTION

VIS is a Non-Governmental Organization (NGO) and Civil Society Organization (CSO) of international cooperation, born in Italy in 1986, promoted by CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, which - as a lay 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. Consistent 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 goal is to promote concrete paths of commitment to international solidarity and peace. VIS has the legal status of an association with legal personality and is:

- NGO officially recognized by the Italian Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation, and therefore enrolled, pursuant to Art. 26, paragraph 2, of Law 11/08/2014 No. 125, in the List of Civil Society Organizations (CSOs) at the Italian Agency for Development Cooperation, by Decree 2016/337/000285/2 of 04/04/2016;
- Non-Profit Organization of Social Utility, enrolled in the Registry of ONLUS at DR Lazio of the Revenue Agency pursuant to Art. 32, paragraph 7, of Law 11/08/2014 No. 125;
- NGO accredited with *Special Consultative Status* with the *Economic and Social Council* of the United Nations (ECOSOC) by Decision No. 226 of July 27, 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 issuance of the Certificate of EU Humanitarian Partnership 2021 - 2027;
- Accredited NGO and/or partner at/of European and international institutions for the implementation of international development cooperation programs, as well as NGO officially recognized by local authorities in numerous countries it operates in.

VIS is a founding member of the Don Bosco Network, an international network of Salesian-inspired NGOs; CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali; and the Italian Committee for the Promotion and Protection of Human Rights. It also participates in ASVIS - Italian Alliance for Sustainable Development, FRA - *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* and the *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

### Article 1: Function of the Code of Conduct

1.1 This Code constitutes the set of values on which the action of the VIS is based and the principles whose observance is considered of fundamental importance for the smooth operation, reliability of management, credibility and image of the VIS.

1.2 All relationships and activities carried out in the name of the VIS and/or in its interest and/or, in any case, referable to it in any way, whether carried out internally or 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 rules (collaborators or consultants).

1.3 The provisions of this Code constitute illustrative specifications of the general obligations of diligence and fidelity whose fulfillment is required by law from employees (Articles 2104 and 2105 of the Civil Code) and those of fairness and good faith required from collaborators in any capacity (Articles 1175 and 1375 of the Civil Code).

1.4 The Code of Conduct is promoted and approved by the Executive Committee (EC). The Code is subject to review by the EC itself, which for this purpose will consider suggestions and comments from all recipients of this Code, as well as any regulatory developments and any changes to the most widespread national and international procedures, as well as experience gained in the application of these standards.

1.5 This Code will be made known to all stakeholders (such as members, presidia, participants, volunteers, workers/collaborators, donors, suppliers, partners, etc.), through direct dissemination among key *stakeholders* and publication and/or promotion on VIS information channels according to the guidelines established for this purpose by the Executive Committee.

## **Article 2: Dissemination of the Code of Conduct**

2.1 This Code of Conduct applies to the following "addressees":

- members of all social organs of VIS, such as: executive committee, members' assembly, participants' assembly, president, vice-presidents, board of auditors;
- Members of VIS principals;
- leaders of the body;
- employees, collaborators, consultants and all those who work/operate pro-tempore with VIS, respecting their professional autonomy and within the scope of the implemented interventions, wherever they 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 ways in the implementation of institutional activities.

2.2 VIS shall, where appropriate through the designation of specific internal functions, provide for the dissemination of this Code to all stakeholders, as well as:

- a) to the interpretation and clarification of its provisions, including on the recommendation of the Supervisory Board (SB) as to whether such action is appropriate;
- b) To the verification of its effective compliance;
- c) to taking measures related to the removal of violations of its rules, which constitute disciplinary offenses.

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](http://www.volint.it) and make it available in the main vehicular languages. Contractual relationships and/or agreements of various kinds signed in Italy and abroad by the NGO may refer and/or refer to this link.

## **Article 3: Guiding Principles and Basic Characters of the VIS Activity**

3.1 The inspiring principles of the activity of VIS and of those who are part in various capacities of its operational structure, in Italy and in the partner countries, are defined by the Statute of the Organization and by the General Regulations and are also specified and detailed in the Motions of the Assembly of Members and, on the level of activities, in the strategic planning and annual programming, as well as in the Social Report that is drawn up annually.

In line with the principle that "*Development is of the whole man, of every man*,"<sup>1</sup> VIS conceives of development only if it is integral and universal, if it grants all human beings as repositories of inalienable rights, which come with responsibility in mutual encounter and relationship.

VIS's **vision** configures, therefore, "*A world where every person can fully enjoy his or her rights and participate with dignity and actively in the life of the community by fostering its development.*" The commitment is oriented toward those most in need, the poor, where poverty is primarily conceived as a lack of opportunity. And among those living in situations of hardship and exclusion, VIS pays more attention to children and girls, boys and girls, and the most vulnerable young people, in line with Don Bosco's charism.

---

<sup>1</sup> Cf. Paul VI, Encyclical Letter *Populorum Progressio*, 1967.

This vision has led the organization to adopt an approach aimed at broadening individual and social capacities, in the dual perspective of building and/or strengthening the capacities of *rights-holders* to claim and enjoy their fundamental rights (*capacities for empowerment*), and the capacities of holders of related duties (*duty bearers*) to fulfill their obligations (*capacities for accountability*) according to the principle of responsibility. Therefore, the **mission of VIS** is "*To promote the development and enlargement of the capacities of every person-understood as an individual and as a member of a community-paying special attention to the most disadvantaged and vulnerable girls, boys and young people, providing them with educational, training and socio-professional insertion opportunities, as well as tools for the promotion and protection of their rights.*"

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

- educate, educate, care for and support children, adolescents and youth in vulnerable conditions and at risk of social exclusion;
- Ensure vocational training, access to employment and social reintegration of youth(s);
- Promote the human rights, in particular, of children, adolescents and women:
- Promote local community development by supporting local educational entities, training of local teachers and cadres, and development of youth entrepreneurship;
- to ensure that the interventions implemented following an emergency (conflict or disaster), put in place in the contexts in which 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 human and sustainable development perspective;
- to promote a vision of the phenomenon of migration and the problems opened by it based on human rights: that is, the protection and promotion of the freedom and right of every person to enjoy a life of dignity in any part of the world, either by building and realizing their own existence in their own country, or by developing in safety and with prospects of success their own migration project. For this reason, VIS configures in a contextual and complementary way, on the one hand, the solidaristic duty of welcoming, promoting and including migrants and refugees in our societies, and on the other, the duty of development cooperation and promotion of rights in the countries of origin and transit for the construction of local development opportunities;
- Expand access to information and training through new technologies;
- Ensure sustainable and environmentally friendly development, particularly by enhancing biodiversity and promoting the use of renewable energy.

In Italy and Europe, VIS has among its priority goals:

- Raise awareness of issues of solidarity and international cooperation;
- Fostering international volunteerism carried out with educational professionalism and person-oriented to promote human and sustainable development;
- Train, with different and innovative methodologies, on issues and disciplines related to international cooperation and human rights;
- To carry out *advocacy* activities aimed at raising awareness and influencing institutions that, at various levels, through their actions and decisions, are able to affect the quantity, quality and effectiveness of international cooperation and poverty alleviation, the promotion and protection of the rights of children and adolescents, and the quality of education.

Programmatically, VIS conducts its institutional activities in accordance with the following principles and criteria:

3.2 In conducting its cooperation activities and, in particular, its interventions of a humanitarian nature, VIS operates exclusively for the protection and promotion of the fundamental rights of the targeted persons and communities, **independently, impartially, neutrally** and **in accordance with the principle of non-discrimination** (religious, ethnic, gender and sexual orientation, cultural, political and social), encouraging on the contrary 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 programs and promoting their knowledge and dissemination among its practitioners:

- 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 is aware of the position, role and function it assumes and performs in any operational context and is committed to always grant the limits and consequences of its action. It therefore adopts the **Do-No-Harm Approach** as its method of humanitarian conduct, always striving to study and understand in depth, on the one hand, target contexts and communities, including possible conflicts, the political environment and its dynamics, the socio-cultural norms and practices characterizing community life, and, on the other hand, the impact of its aid programs and related interactions within the same contexts, with the aim of limiting or preventing unintended negative effects and maximizing positive results. In cases of conflict, this approach focuses on the effectiveness of "peace-building" practices and helps humanitarian workers understand the complexity inherent in providing appropriate assistance to civil societies and people in need. The *Do-No-Harm* principle must be applied at all stages of the project life cycle, beginning with the identification of needs and problems, during design, in initiation, implementation, and in monitoring and evaluation of interventions. For these purposes, it is necessary to:

- Involve target communities at every stage of programs, fostering their participation in decision-making processes, and implement existing accountability and grievance procedures and policies by allowing feedback and precisely participation from recipients and stakeholders;
- seek to identify the connecting and dividing factors/actors/conditions within the target contexts and communities, as well as define the implications and interactions of the programs with them, so as to minimize the sources of tension, distrust and conflict, and instead develop those of trust, equality, cooperation and peacemaking.

3.4 VIS firmly believes that **gender equality and equal opportunity** must be at the core of its commitment to building effectively democratic societies and equitable distribution of resources against global inequality. Gender equality is an explicitly granted human right internationally, and VIS seeks to promote the dignity of every person, human rights, and the elimination of poverty and injustice for all genders and all ages. The NGO's commitment to this is precisely based 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 set out 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 as men. To this end, the NGO will work to:

- within its own organizational and operational structure (see *Human Resources and Core Labour Standards at VIS*), through selection, training and adoption of a participatory approach, to develop a staff dedicated and prepared to apply - in Italy and in partner countries - a gender and equal opportunity perspective in every sphere of work, and the principle of "zero tolerance" with respect

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

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

3.5 VIS ensures that its development and emergency programs respect the **natural environment** in which the local target communities live and the staff with whom it works. In designing and conducting its actions, it ensures that it respects and protects the environment in which it operates, both at headquarters and in partner countries. To this end, it is committed to:

- adhere to 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, centers, etc.) preference will be given to proposals with minimal environmental impact, respectful of the existing natural heritage, not negatively impacting the lives of the communities there, and contributing to the integral development of the communities; in the procurement of equipment and office and laboratory equipment, preference will be given to supplies with only minimal impact on electricity consumption, air pollution (CO2 emissions), water consumption, and suppliers who show concern for the environment and respect for human rights;
- prevent by all means the occurrence of damage to the environment, and in any case promptly inform all those directly or indirectly affected in case of imminent risk of damage to the environment of the local community or their own;
- Monitor, evaluate and report annually on the environmental dimension in its activities and conduct;
- refer to and implement not only the basic (SDGs-related) and most widely shared international principles on the topic, 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 the internationally recognized criteria of **efficiency**, **transparency** and **accountability**. This commitment refers as much to the internal organization of the structure of VIS itself as to its outward action and thus to the relationships and interventions that in various capacities the organization puts in place in carrying out its activities.

The VIS is committed to the above criteria with respect to all *stakeholders* involved in different capacities in the activities of the body.

3.7 VIS ensures transparent management and reporting, both to donors and to partners and key stakeholders; grants accountability for its activities, both financially and in terms of the effectiveness of its interventions; and grants the donor contribution as essential to the fulfillment 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, provision and use of financial resources are inspired by the principle of "*direct and indirect moral responsibility*" and are consistent with VIS's commitment to contribute 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 evaluating both the lenders, donors and third parties involved in the management of the funds procured and the nature of the operations/employments made/employed temporarily or permanently:

- a) Involvement in the development, production and sale of weapons;
- b) Incitement to 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, bribery and other illegal activities.
- j) Failure to comply with the principles of legality and transparency
- k) Irresponsible behaviors in marketing and sales
- l) Involvement in the pedo and pornography industry.

In particular, no relations may be established with companies or with foundations of their direct emanation and control as well as with entities, institutions, associations, committees and any other associative or non-associative entity with fundraising purposes, whose fundamental characteristics, identified on the basis of official institutional and social documents (such as e.g., statutes, regulations, directives, official mission, reports of the Boards of Directors, etc.), are per se and evidently incompatible with the aforementioned ethical principles.

In any case, relationships cannot be established that:

- Condition the independence of the VIS;
- entail the risk of effective and blatant instrumentalization of the institutional purposes of the Body with respect to commercial or profit-making purposes.

The Executive Committee decides on the establishment of such relations by resolution, which must in any case state the reasons for the decision. A summary of the decisions made must be presented annually by the President to the Members' Meeting, which, in specific cases, may request that the full text of the resolution and investigation be made known to him.

If, even in the presence of a positive compatibility screening conducted according to the criteria specified above, information or news of possible conduct by partners emerges via the Internet or other means of communication that is even potentially contrary to said criteria, it will be the Shareholders' Meeting that will proceed to an assessment on the existence of reasonable guarantees of compliance with the adopted ethical criteria and/or on the profiles of a high risk for the image and credibility of the NGO and to take the relevant decision, also giving indications about specific guidelines and/or conditions to which any agreements must be subjected.

Without prejudice in any case to the obligation of compliance with the provisions of this Code on the relationships established and on the subject of consequent sanctions, should news and information subsequently emerge with respect to possible conduct of partners, unrelated to the relationship with the VIS but incompatible with the aforementioned ethical criteria, it will be necessary to proceed with a new evaluation by the Shareholders' Meeting in the terms indicated above.

3.10 In line with its mission and strictly bound to its institutional purposes, VIS's fundraising and fund management activities are always and in all cases carried out exclusively for the benefit of the recipients of institutional activities and in order to improve the NGO's operational capabilities.

3.11 The economic and financial sustainability of the body and that of its structure are an essential and necessary value to ensure its continuity as well as the efficiency and effectiveness of its interventions. However, in any case, the value of sustainability should in no way lead the recipients and partners of the VIS to violate the principles contained in this Code in order to obtain favorable economic results.

#### Article 4: Prohibition of behaviors contrary to the Code of Conduct

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

4.2 The addressees of this Code may not act in such a way as to damage the dignity of the human person wherever he/she may be and in whatever relationship he/she may enter with the body, as well as the credibility and reputation of the VIS, regardless of the criminal liability of such conduct. Such behaviors will be considered even more serious if carried out in the exercise of an apical function (i.e., of a granted and dominant power within an employment relationship of collaboration or subordination). If the behaviors enacted violate the legal norms of the countries in which the NGO operates, these acts will be considered extremely serious.

In particular, the following obligations are relevant:

- Prohibition of the use of alcohol or drugs: it is prohibited to use and/or provide alcohol, drugs or similar substances when working and, in general, in the workplace, in Italy and at operating sites abroad;
- prohibition of possession of pornographic material: it is strictly prohibited to possess and/or share pornographic material, in electronic or paper media, on the premises, warehouses, areas or in any other appurtenance of the NGO and its partners, through its website, its e-mail addresses or any of its publications;
- Prohibition of explicit or implicit request for sexual relations, whether paid or in kind: it is strictly prohibited to ask for sexual relations, whether paid or in kind, either in the workplace or 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 organization;

Finally, it is forbidden to exert pressure of any kind on a person called to make statements to judicial authorities in order to prevent or alter (falsely) his or her testimony. It is also forbidden to aid those who have committed a criminal offense, evade the investigations of judicial authorities or avoid the searches and investigations carried out by them.

4.3 VIS has a policy of "**zero tolerance**" with regard to the abuse and exploitation of people, in particular, of children and the recipients of its interventions, and is committed to ensuring that all of its workers and collaborators, visitors, assignees, suppliers, sub-contractors and *implementing partners* operate with respect for and protection of the fundamental rights and dignity of people. For this reason they constitute fundamental and unwaivable principles:

- i. Sexual abuse and exploitation in any way perpetrated by aid workers constitute very serious acts of misconduct and are in themselves grounds for termination of employment. Furthermore, such acts must be reported to the appropriate authorities, both local and international, for prosecution and sanction.
- ii. Sexual activity with children and youth (i.e., with people under the age of 18) is prohibited regardless of what is considered "age of majority" or "age of consent" locally. Misconception about the age of a child/youth is not a defense. With regard to Italian citizens, it is noted that sexual activity performed with children is punishable by law regardless of the country in which the offense is committed.
- iii. The following are prohibited: any form of exchange of money, labor, goods or services for sex, as well as sexual favors or other humiliating and degrading forms of exploitation. This also includes the exchange of assistance owed to the recipient(s) in exchange for sexual services.
- iv. Sexual relationships between humanitarian workers and intervention recipients are prohibited in any case because they are based on inherently unequal will/power conditions. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian work.
- v. If a humanitarian worker has concerns or suspicions of sexual abuse or exploitation by a fellow worker, whether or not the worker belongs to the same organization, he or she must urgently report



- such concerns or suspicions through the *whistleblowing* procedure (see relevant article of this Code of Conduct) to report wrongdoing as formalized in the VIS Management System.
- vi. All humanitarian workers have an obligation to create and maintain an environment that prevents the risks of sexual exploitation and all forms of abuse, and to promote the application of the contents of this Code of Conduct. Managers and managers, at every level, have a specific responsibility to support and develop systems that ensure this type of environment.
  - vii. VIS workers and collaborators, as well as any entity acting within the institutional activities of the NGO (e.g., partners, suppliers, interns, etc.) may not:
    - Punish and/or chastise children beneficiaries in any form;
    - Have behaviors that discredit, humiliate, belittle or degrade the dignity of children or otherwise perpetrate any form of physical and/or emotional abuse.
    - Use inappropriate language or engage in harassing, offensive, sexually provocative or degrading conduct in the presence of children;
    - discriminate or manifest substantially differential, unequal or favorable treatment for some children over others.
  - viii. If VIS workers and collaborators ascertain or have suspicions of conduct by representatives or collaborators of international or local partners that may constitute allegations of abuse, harassment and exploitation, they must urgently report such conduct to the SB through the *whistleblowing* procedure. The substantiated acts resulting from the investigation conducted by the SB will be brought to the attention of the Executive Committee so that the characters of the relationships with the partner specifically involved in the case can also be evaluated. The Executive Committee may also involve the Shareholders' Meeting in the assessment.

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

5.1 The quality and strength of the organization is the result of the effort and commitment of all its personnel. Everyone is directly responsible for the actions taken in the performance of his or her duties.

5.2 Each staff member is required to fulfill, with diligence and loyalty, the obligations related to his or her position and is also required to respect and protect the assets of the institution through responsible behavior and in accordance with what is defined by internal regulations, including disciplinary regulations, this Code, the law, and collective bargaining.

5.3 Each staff member must be aware of the Salesian inspiration of VIS, and is therefore obliged to assume behaviors, work and non-work, that in the performance of duties manifest a consistency with that inspiration.

5.4 All VIS personnel shall refrain from participating, even indirectly, in the activities of secret associations or associations or bodies with criminal or terrorist aims or which otherwise pursue political aims through organizations of a military nature.

5.5 Personnel collaborating in any capacity with VIS, in keeping with the principles of communion and sharing between Salesians and lay people in the spirit and mission of Don Bosco,<sup>2</sup> must refrain from practicing, suggesting, implementing, permitting or tolerating, in the context of the NGO's activities both in Italy and abroad, styles and conduct of life that differ from Christian principles and inspiring ethical principles and in any case that are in conflict with the dignity of life and the human person and with the rights of the same.

---

<sup>2</sup> See: *Salesians and lay people: communion and sharing in the spirit and mission of Don Bosco: documents of General Chapter 24 of the Society of St. Francis de Sales*, Proceedings of the General Council of the Salesian Society of St. John Bosco, General Directorate Don Bosco Works, Rome, 1996.

5.6 Every person targeted and/or involved in VIS activities and projects, in Italy and in partner countries, regardless of ethnicity, gender and sexual orientation, religious denomination, political thought or social condition, must be treated with respect and dignity; no one will be subjected to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

#### **Article 6: Human resources and basic labor standards at VIS.**

6.1 In addition to the provisions of Articles 2 and 3, with reference to the human resources employed by the organization, it is more specifically noted that VIS will never make use of forced or otherwise bonded labor.

6.2 VIS will never employ female workers below the age stipulated by the legal regulations set to protect the employment of child(ren) and adolescent(s).

6.3 Every employee of the institution 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 shall be employed under regular employment contracts, no form of irregular employment or otherwise established in violation of labor and tax and social security laws being tolerated.

6.5 Human resources represent one of the main factors of success for VIS from both an institutional and an organizational/operational standpoint. All employees must be made aware of the regulations governing the performance of their duties and the consequent behaviors to be maintained, bearing in mind not only their rights and the opportunities for growth that they can enjoy, but also the duties and obligations that the employment relationship implies.

The employee, in particular, is entitled to:

- to the performance of the functions inherent to his or her qualification while being able to be assigned to another function, taking into account operational needs and in compliance with the laws and national collective bargaining of labor;
- to the economic and normative treatment provided by laws and collective, associative and individual labor contracts;
- to the protection of safety and health in the workplace, which must comply with current safety and hygiene regulations;
- to legal assistance in cases expressly provided for in collective and individual contractual regulations.

6.6 VIS offers all employees and collaborators the same opportunities, on the basis of merit criteria and in compliance with the principle of equality and equal gender opportunity, and enables everyone to develop their aptitudes, skills and competencies, arranging, according to the contingent possibilities and conditions, training programs and/or refresher courses.

6.7 Consistent with the body's commitment to **gender equality and equal opportunity** as fundamental principles and features of its action, VIS is committed to ensuring:

- That human resource policies and practices are developed from a gender and equal opportunity perspective;
- an ongoing information and data collection on gender balance in the workforce and governance structures, along with average salary levels;
- targeted strategies to redress any evidence of gender inequality and imbalance in diversity and pay levels;

- Develop staff and partner capacity and skills in gender equality and diversity and ensure that all operational plans, tasks, and evaluations reflect a commitment to gender equality and equal opportunity;
- "zero tolerance" with respect to instances of sexual harassment, abuse, and all forms of exploitation and discrimination.

6.8 According to the applicable labor 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 precise duties. He/she must act loyally and conscientiously in order to comply with these obligations, adhering to the behaviors set forth in this Code of Conduct in the performance of the services required. In particular, each employee shall:

- to be familiar with and comply with current regulations, processes, procedures and guidelines of the Body as well as the principles contained in this Code;
- Observe the regulations and instructions given by the NGO management;
- Fulfill all obligations necessary for the protection of safety and health in the workplace;
- provide colleagues, managers and/or their supervisors with appropriate cooperation, communicating all information and putting in place all behaviors that enable them to operate as efficiently as possible in the execution of assigned tasks and in the pursuit of common goals;
- Have conduct and use language and dress appropriate to the work environment;
- acquire the professional skills essential for the performance of their work and maintain, throughout the duration of the employment relationship, an adequate level of knowledge and experience, constantly updating their preparation and attending any refresher or retraining courses proposed and activated by the Body.

6.9 Relations between the collaborators and/or employees of the SIA must be conducted according to the principles of civil coexistence, transparency, trust and integrity, in mutual respect and ensuring the protection of the rights and freedoms of persons. Relations between the different positions within the Body must be marked by the principles of loyalty and fairness and must be inspired by the principle of shared responsibility having as a common goal the interest of the Body and in order to contribute together to the achievement of its purposes.

6.10 Those in charge of individual activities must exercise the powers associated with the delegation received, respecting and guaranteeing the dignity of their employees and fostering their professional growth.

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

6.12 VIS, within the framework of the project activities conducted in the partner countries, undertakes to employ as a priority and to professionally enhance local human resources, without any discrimination, in compliance with the labor regulations of the country in which they operate, guaranteeing in all cases compliance with international labor protection standards.

## **Article 7: Working conditions of VIS staff.**

7.1 The protection of working conditions is considered as a primary value by the SIA, which is obliged to adopt in the exercise of its activities those measures which, according to the particularity of the work, experience and technique, are necessary to protect the physical integrity and moral personality of the workers and collaborators, including volunteers, following an assessment of health and safety risks, the aim of which is their elimination or reduction to a minimum in relation to the knowledge acquired on the basis

of technical progress. In the case of volunteers and workers present in partner countries, the assessment of working conditions and safety risks is made taking into account both generally recognized and internationally adopted standards in the field of non-governmental cooperation and the specific characteristics and peculiarities of local contexts.

7.2 VIS shall ensure working conditions that respect the dignity of the individual and the principle of fair remuneration.

7.3 All persons in charge of the entity's activities are responsible for adopting the measures referred to in the preceding two paragraphs, within the scope of their respective powers and responsibilities.

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

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

8.2 Various forms of aid or contributions which, in the form of sponsorships, advertisements, appointments, consultancies, et similia pursue the same prohibited purposes are prohibited, because they are considered to be circumventing the provisions of the preceding paragraph.

8.3 Anyone who receives, expressly or impliedly, requests for the benefits referred to in the preceding two paragraphs from public officials must immediately suspend all relations with the applicant and immediately inform his or her immediate superior and, in any case, the Supervisory Board.

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

8.5 All VIS employees are prohibited from accepting benefits of any kind from suppliers such as might improperly influence their work or even appear to be directed to do so.

8.6 VIS seeks and selects its consultants/advisors with absolute impartiality, autonomy and independence of judgment and requires them to comply with the principles contained in this Code. Written form is mandatory for all relationships with companies and freelancers, i.e. through a contract or engagement with mutual commitments signed by the parties. The contract and letter of assignment must clearly and specifically state the costs and other charges of the service.

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

Each VIS employee involved in the assignment must monitor the results of the advice provided, maintain the documentation produced, and report any changes or distortions from the original agreement to his or her supervisor or, if there is a risk under Legislative Decree 231/01, to the Supervisory Board (SB).

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

- perform services in favor of external parties in relationship with the NGO, consultants, partners and collaborators in general that do not find adequate justification in the context of the contractual

relationship established with them, or in relation to the type of assignment to be carried out and current local practices;

- Propose business opportunities that may benefit PA employees in a personal capacity or grant other advantages of any kind (promises of employment, etc.) in favor of PA representatives, or in any case parties related to them;
- make monetary donations and gifts to public officials or receive 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 may influence their discretion or independence of judgment or induce them to secure any advantage for the VIS is prohibited. Permitted gifts are always characterized by the smallness of their value or because they are intended to promote the "image and credibility of the Association." All gifts offered-except those of modest value-must be documented in a suitable manner to enable the SB to conduct verifications in this regard;
- Communicate untrue data to the PA, prepare and provide false documents, omit due information;
- Breach PA information systems in order to obtain or manipulate information for the benefit of the Association.

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

In the selection and management of partners, VIS operates in such a way as to maintain consistency with its vision, mission and principles, and in such a way as to avoid the existence of particularly favorable or unfavorable conditions regarding the implementation of a project. Therefore, to this end, this Code of Conduct is circulated among partners in Italy and abroad, and the following aspects are evaluated with reference to them:

- partners must be guided by ethical principles equal to, comparable to, or consistent with those of VIS;
- partners must be well known in the area of interest and have recognized skills and professionalism in the implementation of the projects in which they participate;
- partners must ensure administrative and accounting transparency and comply with local taxation and labor regulations;
- partners must comply with the obligations signed with VIS in special "*MoUs - Memorandum of Understanding*" or "*Partnership Agreements*" and must not impede the proper and smooth execution of an intervention. In the event that a partner acts in such a way as to violate the principles of this Code, this must be reported immediately to the CE and the SB.

## **Article 9: Relations with funders and donors**

9.1 For the development of its activities in Italy and abroad, VIS relies on private and public funding. Communication to individual donors and to the general public must be marked by maximum transparency, so that they are enabled to make their donations in a fully informed and, as far as possible, purposeful manner. Where the donor does not specifically direct his or her donation, it should be understood as institutional support of the Body, and therefore intended exclusively for the pursuit of its statutory purposes and the implementation of related activities.

9.2 In dealings with donors, untrue statements may not be made in order to obtain public disbursements, contributions or funding.

9.3 It is forbidden to allocate sums received by way of disbursements, contributions or financing from the above-mentioned parties, for purposes other than those for which they were allocated, except in cases of supervening impossibility of achieving the purposes predetermined by the private donors, subject to the decision of the Executive Committee and subsequent information of the relevant donors.

9.4 Towards donors and funders, in particular, VIS is committed to:

- Ensure, in compliance with privacy regulations, adequate information regarding its operations and all relevant *stakeholders*: funders, donors, supporters, partners;
- Provide truthful information about the purpose and aims of its projects, ensuring first and foremost respect for the dignity of each person;
- Be aware of and responsible for all *fundraising* and communication actions, even in the case of those delegated or carried out by third parties;
- Implement appropriate and transparent accounting records and management and control procedures in compliance with applicable regulations and any certifications;
- Combat and eliminate corrupt practices and illegitimate favors carried out within the Body and/or by external parties;
- Entrust independent and experienced entities with the audit of its annual financial statements, which must be made available at its premises and made public in accordance with the standards, if any, and consistent with the criteria of transparency and accountability adopted in the industry.

#### **Article 10: Rules on the use of goods and the use of the network and electronic devices**

10.1 Employees of the institution shall be directly and personally responsible for the protection and preservation of the institution's property entrusted to them in the performance of their respective duties, as well as for the use of the same in compliance with the established rules on the preservation and protection of property and other legal regulations.

10.2 The Internet connection made available, telephone, fax, e-mail, and electronic/computer equipment should be used for the indispensable time and only for work purposes, as well as, during the performance of institutional activities, personal cell phones.

10.3 Employees of the institution may not proceed to directly install programs on personal computers, nor to duplicate or remove installed programs, unless expressly authorized by the President or, upon express delegation, by the DG or the head of the technical department.

10.4 The use of the institution's computers, fax machines, printers and copiers for personal needs is prohibited.

10.5 Employees granted access to the internal network or the Internet or the e-mail system are not permitted to: (a) downloading software or music files or keeping files on the internal network that are not strictly related to the performance of the duties to which they are assigned; (b) using for personal reasons, except with express written authorization, electronic mail or network services or so corresponding with any underage users without the written authorization of the exercisers of parental authority over them; (c) perform acts aimed at evading the controls on the use of electronic mail and the Internet that the entity may carry out in accordance with the law, including occasional or occasional acts, whether in collective mode or on named or individual devices and workstations; (d) perform acts aimed at preventing the continuity of work activities through the use of electronic mail and the Internet in their absence.

10.6 In anticipation of the possibility that in the event of absence and for work-related needs the content of e-mail messages addressed to them may need to be known, the personnel of the institution must allow another person, possibly designated by them in advance, to check the content of the messages and forward to the management of the institution those considered relevant to the performance of work activities

## **Article 11: Use and protection of information**

11.1 The knowledge developed by the Body constitutes 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 information handled by reason of their job function.

11.2 Therefore, recipients are required not to disclose to third parties information regarding the Body's design, technical and financial knowledge assets, as well as other non-public information, except in cases where such disclosure is required by laws or other internal regulations.

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 applicable privacy laws in the jurisdictions in which it operates and with best practices for the protection of privacy. To this end, VIS ensures a high level of security in the selection and use of its *information technology* systems designed to process personal data and confidential information in accordance with applicable privacy regulations.

11.4 The VIS places at the basis of its data and information management system, revised following the entry into force on European territory of Regulation 679/2016 (*General Data Protection Regulation*), a specific Policy for the Protection of Personal Data, which constitutes the fundamental assumption of commitment by the entity with respect to all stakeholders of its Privacy system (users, workers, collaborators and employees, suppliers, Guarantor, etc.). In particular, the VIS commits itself before all stakeholders to observe a series of behaviors regarding the protection of personal data, which are primarily specified in the Organizational Model 231/2001 and in the documents pertaining to the related processing, to which this Code of Conduct refers both for further study and concrete implementation.

## **Article 12: Relations with the press and other mass media**

12.1 VIS addresses the press and mass communication organs only through the statutory organs and through the internal managers delegated for this purpose. These operate with an attitude of utmost fairness, helpfulness and transparency, respecting a communication policy that must be truthful, nonviolent, and respectful of the rights and dignity of the person.

12.2 In any case, information and communications relating to the Body and intended for the outside world must be accurate, truthful, complete, transparent, and not contrary to the principles set forth.

12.3 In particular, with regard to communication processes, VIS is committed to the following principles:

- Ensure the proper use of images of minors and sensitive information, using them only for statutory purposes;
- to communicate and promote in its communication activities, awareness-raising in fundraising campaigns, objective knowledge and the reality of the countries targeted, without discrimination on the basis of gender and sexual orientation, ethnicity, religion or other nature, and without using in a deformed way - for the purposes of its initiatives - the information and images specially collected;
- To be open and available for discussion, with respect to its "policies" and the ways in which it implements interventions, to its social base and other stakeholders;
- to maintain adequate communication internally with members, supporters, collaborators and volunteers, communicating strategies, programs and any useful information for effective participation and development of association life.

### **Article 13: Prohibition of conflicts of interest**

13.1 Recipients of this Code, exercising their functions - at different levels of responsibility - must not make decisions or carry out activities that could be in conflict of interest with those of the organization or incompatible with its mission and/or values. Any situation occurring in violation of this rule must be immediately reported to the SB. In this case, the person concerned must refrain from participating in discussions and evaluations regarding the operation/act.

In addition, conflicts of interest between business and personal and family economic interests and activities carried out within the NGO structure must be avoided. Finally, it is noted-as later detailed-that no recipient may obtain personal benefits from activities carried out in the name of and/or on behalf of the organization.

13.2 It is forbidden for anyone to use information acquired in the course of the performance of his or her duties for purposes unrelated to the performance of those duties.

13.3 Information that is legitimately disseminated must be complete, transparent, understandable and accurate.

13.4 In the performance of any activity and, in particular, in procurement (of works, purchases and services), in the selection and management of RRUUs, in the conferral of assignments and treatment of any kind, VIS operates to avoid incurring situations of conflict of interest, real or even only 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 where an employee of VIS also acts for the satisfaction of interest other than that of the entity and the recipients of its work, for personal benefit. Where situations of potential conflict may arise, it is obligatory to notify one's supervisor in order for the matter to be resolved.

### **Article 14: Disclosure to the Supervisory Board (whistleblowing and other disclosures)**

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

14.2 The whistleblowing procedure allows any person linked to VIS by a relationship of a working or professional nature to report violations of the entity's Organizational Model or mandatory regulations to the Supervisory Board, as long as they are related to the protection of the public interest or the integrity of the entity and not to mere complaints or personal 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 Individuals who wish to make reports to the Supervisory Board in the ordinary way, or who do not fall under the prerequisites provided by the procedure for reporting wrongdoing in the whistleblowing mode (because they are not linked, for example, by a working or professional relationship with VIS), may send information or suspicions of violations of the provisions contained in the Code of Conduct and VIS Policies in the following ways:

- an e-mail message to the following e-mail address reserved for members of the Body: [odv@volint.it](mailto:odv@volint.it);
- by regular mail: by sending a sealed envelope marked "ODV - Confidential" and addressed to Organismo di Vigilanza, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, via Appia Antica 126, 00179 Rome;



- by phone: by calling +39.06.516291 and leaving a phone number to be contacted by a member of the Supervisory Board or the VIS President;
- in person: by requesting a specific meeting with the VIS Chairman or a member of the Supervisory Board at the headquarters.

VIS guarantees the confidentiality of the proceedings, the secrecy of the identity of the informant, any person suspected and/or involved and heard during the investigation, inquiry and handling of the complaint.

### **Article 15: Inspection activities of the Supervisory Board**

15.1 Each VIS staff member shall give full cooperation to the inspection personnel assigned by the Supervisory Board to conduct *compliance* audits.

15.2 All required information and documentary evidence should be provided to the auditors during *compliance* audits.

15.3 In the event of a report of anomalies and nonconformities by the *compliance* auditors, each employee/employer of the entity shall take all necessary steps to transpose the required corrective or preventive actions.

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

### **Article 16: Penalties for violation of the Code of Conduct**

16.1 VIS shall not permit violations of the provisions contained in this Code.

16.2 Any violation carried out by the employee(s) constitutes a disciplinary infraction and entails the sanctioning consequences set forth in Article 7 of Law No. 300 of May 20, 1970, Articles 2119 and 2106 of the Civil Code, Legislative Decree No. 231 of June 8, 2001, and the collective and regulatory regulations applied.

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 according to the general principles of law and the rules governing the relevant contractual relationships.

16.4 Any violation by managers shall be punished in accordance with the statutory and regulatory rules and applicable civil and criminal legislation.

### **Article 17: Principles of the verification activity of the Supervisory Board**

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

*a) Ethical behavior*

During the *Compliance* audit, behavior based on: trust, integrity, confidentiality and discretion will be maintained.

*b) Unbiased presentation*

The auditor will faithfully and accurately report audit findings, conclusions and reports, reporting significant obstacles encountered during the audit and unresolved divergent views between the audit team and the audited organization.

*c) Adequate professionalism*

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

*d) Independence*

Auditors will maintain a state of objective thinking during the audit process to ensure that audit findings and conclusions are based only on audit evidence.

*e) Evidence-based approach*

Audit evidence will be verifiable. They will be based on samples of information available and indicated in the audit report.

### **Article 18: Proper practices in administrative management and accounting records**

18.1 VIS shall develop and adopt administrative and financial management procedures governing every aspect and area relevant to the conduct of institutional activities in Italy and in partner countries. All employees of the NGO, within the scope of the functions they perform, must adhere to these procedures. The procedures are inspired by the principles and criteria highlighted below.<sup>3</sup>

18.2 Those VIS staff members who, according to their respective responsibilities, intervene in the management of accounting records are obliged to:

- a) to behave correctly, transparently and cooperatively, in compliance with the law, internal procedures and the principles of accountability of the sector, in all activities aimed at the formation of the budget and final financial statements and other social communications, in order to provide the members and any other stakeholder of VIS with transparent, truthful and correct information on the economic, patrimonial and financial situation. In this regard, it is expressly prohibited to:
  - o Prepare or communicate data that are false, deficient or otherwise likely to provide an incorrect description of economic, asset and financial reality;
  - o Omit to report data and information required by current regulations and procedures regarding the economic, asset 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 the law and sector regulations;
- c) To ensure the smooth operation of the Association and its governing bodies, guaranteeing and facilitating all forms of internal control over management, as well as the free and proper formation of the will of the assembly;
- d) to carry out with timeliness, fairness and good faith all the communications required by law by not placing any obstacle in the way of controls by the Supervisory Authorities. In this regard, it is expressly prohibited to:
  - o Fail to make, with due completeness, accuracy and timeliness, all periodic reports required by applicable laws and regulations;
  - o set forth in the aforesaid communications and transmissions facts that do not correspond to reality, or conceal material facts regarding economic, asset or financial conditions;
  - o Engage in any behavior that is obstructive to the exercise of supervisory functions, including during inspection, by the Administrative Authority (express opposition, pretextual refusals, or even obstructive or uncooperative behavior, such as delays in communications or making documents available);
- e) Prepare, implement, monitor and audit, in Italy and in overseas locations, the procedures necessary for the preparation of the budget and periodic and project reporting, as well as the management of financial resources.

---

<sup>3</sup> With particular reference to the anti-fraud strategies by which the VIS management system is inspired, 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 Practises*, 2014.

## **Article 19: Behavioral criteria related to checkout management**

19.1 VIS personnel who, according to their respective responsibilities, intervene in checkout processing must observe the following prohibitions:

- a) to have business relations with persons (physical or legal) of whom it is known or suspected that they belong to criminal organizations or otherwise operate outside the lawfulness such as, by way of example, persons linked to the environment of money laundering, terrorism, drug trafficking, usury, etc;
- b) Use instruments that are not the subject of internal procedures for carrying out transfer transactions of significant amounts;
- c) Make monetary donations to individuals (individuals or organizations) convicted of engaging in illegal activities, particularly terrorist activities or activities subversive to public order;

19.2 There is an express obligation on the recipients of this Code to:

- a) with reference to the commercial/professional reliability of suppliers and partners, request all necessary information in order to assess their reliability and economic soundness;
- b) make sure that all checkouts have taken place with precise regularity: in particular, it will be necessary to verify, for any transaction, that there is a coincidence between the person in whose name the order, contract, or accounting documents are registered and the person who collects the relevant amounts;
- c) to behave correctly, transparently, in good faith and cooperatively, in compliance with legal regulations and internal procedures, in all activities aimed at the registry management of suppliers, donors, recipients of financial resources;
- d) Pay special attention to checkouts received from credit institutions/customers from abroad;
- e) verify with particular care, including in cases handled directly by VIS offices in partner countries, contractual relationships and any other type of relationship that configures transfers of financial resources with entities that have headquarters, residence or a connection reasonably ascertainable through targeted research (with the Internet and other means of information and data-base) with countries considered as "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 checkouts underlying the partnership relationships in order to ascertain-reasonably through targeted research (with internet and other media and data-bases)-and exclude that financial resources feed interactions and involvements of partners (especially, but not exclusively, recently known and acquired and/or established) with terrorist and/or criminal activities of various kinds.

*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

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE  
PER LO SVILUPPO



*Insieme, per un mondo possibile*

---

Organisation non gouvernementale - Onlus - Promue par le CNOS - Centre national des œuvres salésiennes  
Accréditée auprès de l'ECOSOC avec un statut consultatif spécial - Associée au DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Rome (Italie) - Tél. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299  
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

## RÉSUMÉ

INTRODUCTION .....	3
Article 1 : Fonction du code de conduite.....	3
Article 2 : Diffusion du code de conduite .....	4
Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales des activités du VIS.....	4
Article 4 : Interdiction de 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 normes fondamentales du travail au sein du VIS.....	11
Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS .....	13
Article 8 : Relations avec les agents 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 et à l'utilisation du réseau et des appareils électroniques .....	16
Article 11 : Utilisation et protection des informations.....	16
Article 12 : Relations avec la presse et les autres médias .....	17
Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts .....	18
Article 14 : Informations à communiquer au Conseil de Surveillance (dénonciation et autres informations) .....	18
Article 15 : Activités d'inspection du Conseil de Surveillance .....	19
Article 16 : Sanctions en cas de violation du code de conduite .....	19
Article 17 : Principes de l'activité de vérification du Conseil de Surveillance .....	19
Article 18 : Bonnes pratiques administratives et d'archivage .....	20
Article 19 : Critères de comportement relatifs au traitement des paiements .....	21

## ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AICS : Agence italienne de coopération au développement  
ATS : Association à but temporaire  
AUDEX : Auditeur externe  
AUDIN : Auditeur interne  
C/B : Compte bancaire  
CCP : Corps civil de la paix  
CE : Comité exécutif du VIS  
COGE/COAN : Comptabilité générale et analytique  
CRFPC/Desk : Coordinateur régional des finances, de la planification et du contrôle et Desk CVT au siège  
CRP/Desk : Coordinateur du programme régional et bureau du programme au siège  
CS [SB, ODV] : Conseil de Surveillance (conformément au décret législatif 231/2001)  
DCOM : Département de la communication  
DCRF : Département des campagnes et de la collecte de fonds  
DFPC : Département des finances, de la planification et du contrôle  
DG : Directeur général  
DP : Département du programme  
CE : Commission européenne  
ECG : Éducation à la citoyenneté mondiale  
ECHO : Office humanitaire de la Commission européenne  
ED. JJ/MM/ANNÉE : Édition JJ/MM/ANNÉE (dernière mise à jour et/ou approbation)  
ETM : Expert thématique  
FACQ : Fonction d'achat  
GEST : Gestion  
MAECI : Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale  
MoU : Protocole d'accord  
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/gestionnaire  
PN : Première note (fichier ou enregistrement PN)  
PPs : Pays partenaires  
PRES : Président  
PRMG : gestionnaire de programme / gestionnaire de programme  
RAL : Gestionnaire administratif in Loco  
RDCOM : Chef du département communication et numérique  
RDCRF : Chef du département campagne et collecte de fonds  
CPRDF : Chef du département des finances, de la planification et du contrôle  
RDP : Chef du département des programmes  
REV : Organisme de contrôle (anciennement contrôleur(s))  
RPL : Responsable/représentant de pays in Loco  
RR.UU. : Département des ressources humaines  
RRU : chef du département des ressources humaines  
SAD : Soutien à distance  
SAM : Soutien aux activités missionnaires  
SCU : Service civil universel  
SDGs : Sustainable Development Goals (objectifs de développement durable)  
TES : Trésorier  
UE - Union européenne

## INTRODUCTION

VIS est une organisation non gouvernementale (ONG) et une organisation de la société civile (OSC) pour la coopération internationale, fondée en Italie en 1986, promue par le CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, qui - en tant qu'organisme laïc et coresponsable - soutient l'engagement social traditionnel des Salésiens en Italie et dans les pays du Sud du monde, inspiré par le système préventif de Don Bosco et la pratique éducative salésienne. En cohérence avec sa propre 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 nient les droits fondamentaux d'une grande partie de l'humanité, l'objectif du VIS est de promouvoir des parcours concrets d'engagement pour la solidarité internationale et la paix. VIS a le statut juridique d'une association dotée de la personnalité morale et est :

- 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 11/08/2014 n° 125, dans 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 ;
- Organisation à but non lucratif d'utilité sociale, inscrite au registre de l'ONLUS auprès de la DR Lazio de l'Agence des recettes en vertu de l'article 32, paragraphe 7, de la loi 11/08/2014 n° 125 ;
- ONG accréditée avec *le statut consultatif spécial* auprès du *Conseil économique et social* des Nations unies (ECOSOC) par décision n° 226 du 27 juillet 2009 ;
- Depuis 2018, partenaire d'ECHO (Office européen de protection civile et d'aide humanitaire de l'Union européenne) ; le partenariat a également été confirmé en 2020 avec la délivrance du Certificat de partenariat humanitaire de l'UE 2021 - 2027 ;
- ONG accréditée et/ou partenaire d'institutions européennes et internationales pour la mise en œuvre de programmes internationaux de coopération au développement, ainsi qu'ONG officiellement reconnue par les autorités locales dans plusieurs pays où elle opère.

Le VIS est un membre fondateur du Réseau Don Bosco, un réseau international d'ONG d'inspiration salésienne, de CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali et du Comité italien pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Elle participe également à l'ASVIS - Alliance italienne pour le développement durable, à la FRA - *Plate-forme de la société civile de l'Agence des droits fondamentaux* et à la *Plate-forme de la société civile de l'UE contre la traite des êtres humains*.

### Article 1 : Fonction du code de conduite

1.1 Le présent code constitue l'ensemble des valeurs sur lesquelles se fondent les actions du VIS et les principes dont le respect est jugé d'une importance fondamentale pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion, la crédibilité et l'image du VIS.

1.2 Toutes les relations et activités exercées au nom du VIS et/ou dans son intérêt et/ou d'une manière ou d'une autre en rapport avec lui, tant en interne qu'en externe, sont conformes aux dispositions du présent code. Le respect des règles et des dispositions du présent code fait partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles découlant de toute activité et, en particulier, des contrats de travail (employés) 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 l'accomplissement est exigé par la loi des salariés (articles 2104 et 2105 du Code civil) et des obligations de loyauté et de bonne foi exigées des collaborateurs à quelque titre que ce soit (articles 1175 et 1375 du Code civil).

1.4 Le Code de conduite est promu et approuvé par le Comité exécutif (CE). Le Code est soumis à une révision par le CE lui-même qui, à cette fin, prendra en considération les suggestions et les observations de



tous les destinataires du présent Code, ainsi que toute évolution réglementaire et toute modification des procédures nationales et internationales les plus répandues, de même que l'expérience acquise dans l'application de ces normes.

1.5 Le présent code est porté à la connaissance de toutes les parties intéressées (telles que les membres, les présidences, les participants, les volontaires, les travailleurs et les collaborateurs, les donateurs, les fournisseurs, les partenaires, etc.), par une diffusion directe auprès des principales *parties prenantes* et par la publication et/ou la promotion sur les canaux d'information du VIS, conformément aux lignes directrices établies à cet effet par le comité exécutif.

## **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 comité exécutif, l'assemblée des membres, l'assemblée des participants, le président, les vice-présidents et le comité des commissaires aux comptes ;
- membres du VIS Principals ;
- les dirigeants de l'organisation ;
- les employés, les collaborateurs, les consultants et toutes les personnes qui travaillent/opèrent temporairement avec le VIS, dans le respect de leur autonomie professionnelle et dans le cadre des interventions mises en œuvre, où qu'ils travaillent, en Italie et 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, aux entrepreneurs et aux tiers qui participent de diverses manières à la mise en œuvre des activités institutionnelles.

2.2 L'EIDD assure, le cas échéant par la désignation de fonctions internes spécifiques, la diffusion du présent Code auprès de toutes les parties intéressées, ainsi que :

- a) l'interprétation et la clarification de ses dispositions, également sur recommandation du Conseil de Surveillance (CS) quant à l'opportunité d'une telle action ;
- b) la vérification de son respect effectif ;
- c) l'adoption de mesures relatives à la suppression des infractions à ses règles, qui constituent des fautes disciplinaires.

Conformément aux dispositions établies à cet effet par les principaux donateurs institutionnels, le VIS publie le présent code de conduite sur son site web [www.volint.it](http://www.volint.it) et le rend disponible dans les principales langues véhiculaires. Les relations contractuelles et/ou les accords de différents types signés en Italie et à l'étranger par l'ONG peuvent faire référence et/ou renvoyer à ce lien.

## **Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales des activités du VIS**

3.1 Les principes inspirateurs de l'activité du VIS et des personnes qui font partie de sa structure opérationnelle à divers titres, en Italie et dans les pays partenaires, sont définis par le statut de l'organisation et par le règlement général ; ils sont également précisés et détaillés dans les motions de l'assemblée des membres et, au niveau des activités, dans la planification stratégique et la programmation annuelle, ainsi que dans le rapport social établi chaque année.

<sup>1</sup>Conformément au principe selon lequel "*le développement appartient à tout l'homme, à chaque homme*", le VIS ne conçoit le développement que s'il est intégral et universel, s'il reconnaît tous les êtres humains comme détenteurs de droits inaliénables, qui vont de pair avec la responsabilité dans la rencontre et la relation mutuelles.

---

<sup>1</sup> Voir : Paul VI, Lettre encyclique *Populorum Progressio*, 1967.

**La vision de VIS** est donc celle d'un "monde où chaque personne peut 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 sont le plus dans le besoin, les pauvres, où la pauvreté est principalement conçue comme un manque d'opportunités. Et parmi ceux qui vivent dans des situations de difficulté et d'exclusion, le VIS accorde une plus grande attention aux enfants, aux garçons et aux filles, aux jeunes les plus vulnérables, conformément au charisme de Don Bosco.

Cette vision a conduit l'organisation à adopter une approche visant à élargir les capacités individuelles et sociales, dans la double perspective du développement et/ou du renforcement des capacités des *titulaires de droits* à revendiquer et à exercer leurs droits fondamentaux (*capacités d'autonomisation*), et des capacités des *détenteurs de devoirs* à remplir leurs obligations (*capacités de responsabilisation*) selon le principe de la responsabilité. La **mission du VIS** est donc de "*promouvoir le développement et l'élargissement des capacités de chaque personne - entendue comme individu et comme membre d'une communauté - en accordant une attention particulière aux filles, aux garçons et aux jeunes les plus défavorisés et les plus vulnérables, en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que des outils pour la promotion et la protection de leurs droits*".

En résumé, le VIS met en œuvre des programmes de coopération internationale dans les pays partenaires, principalement par le biais d'une approche intégrée, afin de

- éduquer, soigner et soutenir les enfants, les adolescents et les jeunes en situation de vulnérabilité et en risque d'exclusion sociale ;
- assurer la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et la réinsertion sociale des jeunes ;
- promouvoir les droits de l'homme, en particulier ceux des enfants, des adolescents et des femmes ;
- Promouvoir le développement des communautés locales en soutenant les établissements d'enseignement locaux, la formation des enseignants et des gestionnaires locaux, et le développement de l'esprit d'entreprise 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 à la cessation de l'urgence elle-même (ce que l'on appelle le *secours* et la première urgence), mais soient toujours liées à une perspective de développement humain et durable à moyen et à long terme ;
- promouvoir une vision du phénomène migratoire et des problèmes qu'il soulève fondée sur les droits de l'homme, c'est-à-dire la protection et la promotion de la liberté et du droit de toute personne à mener une vie digne partout dans le monde, soit en construisant et en réalisant sa propre existence dans son propre pays, soit en développant son propre projet migratoire en toute sécurité et avec des perspectives de réussite. Pour cette raison, le VIS configure de manière contextuelle et complémentaire, d'une part, le devoir de solidarité pour accueillir, promouvoir et inclure les migrants et les réfugiés dans nos sociétés et, d'autre part, le devoir de coopération pour le développement et la promotion des droits dans les pays d'origine et de transit afin de créer des opportunités de développement local ;
- élargir l'accès à l'information et à la formation grâce aux nouvelles technologies ;
- garantir un développement durable et respectueux de l'environnement, notamment en renforçant la biodiversité et en encourageant l'utilisation des énergies renouvelables.

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

- sensibiliser le public aux questions de solidarité et de coopération internationale ;
- encourager le volontariat international effectué de manière éducative et orientée vers la personne afin de promouvoir le développement humain et durable ;
- la formation, avec des méthodologies différentes et innovantes, sur des questions et des disciplines liées 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'affecter la quantité, la qualité et l'efficacité de la coopération internationale et de la lutte contre la pauvreté, la promotion et la protection des droits des enfants et des adolescents et la qualité de l'éducation.

Le VIS mène ses activités institutionnelles conformément aux principes et critères suivants :

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

- Le consensus européen sur l'aide humanitaire ;*
- Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les organisations non gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe ;*
- Normes Sphère.*

3.3 Le VIS est conscient de la position, du rôle et de la fonction qu'il assume et exerce dans chaque contexte opérationnel et s'engage à toujours reconnaître les limites et les conséquences de son action. C'est pourquoi il adopte l'**approche "ne pas nuire"** comme méthode de conduite humanitaire, en s'engageant toujours à étudier et à comprendre en profondeur, d'une part, les contextes et les communautés cibles, y compris les conflits éventuels, l'environnement politique et sa dynamique, les normes et pratiques socioculturelles caractérisant la vie communautaire et, d'autre part, l'impact de ses programmes d'aide et leurs interactions dans ces mêmes contextes, dans le but de limiter ou de prévenir les effets négatifs indésirables et de maximiser les résultats positifs. Dans le cas d'un conflit, cette approche se concentre sur l'efficacité des pratiques de "construction de la paix" et aide les acteurs humanitaires à comprendre les complexités liées à la fourniture d'une assistance adéquate aux sociétés civiles et aux personnes dans le besoin. Le principe "*Do-No-Harm*" doit être appliqué à tous les stades du cycle de vie du projet, en commençant par l'identification des besoins et des problèmes, lors de la conception, de l'initiation, de la mise en œuvre et du suivi et de l'évaluation des interventions. À cette fin, il est nécessaire de

- impliquer les communautés cibles à chaque étape des programmes, en encourageant leur participation aux processus décisionnels, et mettre en œuvre les procédures et politiques existantes en matière de responsabilité et de réclamation en permettant un retour d'information et une participation effective des publics cibles et des parties prenantes ;
- chercher à identifier les facteurs/acteurs/conditions de connexion et de division au sein des contextes et communautés cibles, et à définir les implications et interactions des programmes avec eux, afin de minimiser les sources de tension, de méfiance et de conflit, et de développer au contraire celles de confiance, d'égalité, de coopération et de pacification.

3.4 VIS est fermement convaincue 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 pour lutter contre l'inégalité dans le monde. L'égalité des sexes est un droit de l'homme explicitement reconnu au niveau international et HIA cherche à promouvoir la dignité de chaque personne, les droits de l'homme et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice pour tous les sexes et tous les âges. L'engagement de l'ONG à cet égard repose sur le cadre des droits de l'homme et les principes fondamentaux, avec une référence particulière à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ainsi qu'aux principes et aux cibles énoncés dans les Objectifs de développement durable (ODD). VIS s'engage à faire en sorte que toutes les personnes puissent pleinement accéder à leurs droits et en jouir sans discrimination fondée sur leur identité de genre, y compris les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. À cette fin, l'ONG travaillera :

- dans sa structure organisationnelle et opérationnelle (voir *Ressources humaines et normes fondamentales du travail au 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 l'égalité des chances dans tous les domaines de travail, ainsi que le principe de "tolérance zéro" à l'égard du harcèlement sexuel, des abus et de toutes les formes d'exploitation (voir *Interdiction de comportements contraires au code de conduite*) ;
- à travers ses programmes et ses activités institutionnelles, en adoptant une perspective transversale et d'égalité des chances, contribuer à combler le fossé existant entre les hommes et les femmes dans les centres de décision, la distribution et l'accès aux ressources ; l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances sont en effet des éléments essentiels à la poursuite de la *mission* de l'organisation ;
- par le biais de ses politiques, de ses actions de plaidoyer, de sa communication, de ses campagnes et de sa formation, à développer son engagement public en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances.

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

- respecter des normes élevées de compatibilité environnementale dans la passation des marchés (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 rénovation d'écoles, de centres, etc.), la priorité sera donnée aux propositions ayant un impact environnemental minimal, respectueuses du patrimoine naturel existant, sans impact négatif sur la vie des communautés présentes et contribuant au développement communautaire intégral ; lors de l'achat d'équipements et de matériel dans les pays d'intervention, on utilisera les éléments suivants. En particulier, mais pas exclusivement, lors de la conception de travaux de génie civil dans les pays d'intervention (nouvelles constructions et/ou rénovation d'écoles, de centres, etc.), la préférence sera donnée aux propositions ayant un impact minimal sur l'environnement, respectueuses du patrimoine naturel existant, sans impact négatif sur la vie des communautés présentes 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 de l'air (émissions de CO<sub>2</sub>), la consommation d'eau, et aux fournisseurs qui se soucient de l'environnement et du respect des droits de l'homme ;
- prévenir par tous les moyens la survenance de dommages à l'environnement et, en tout état de cause, informer rapidement toutes les personnes directement ou indirectement concernées en cas de risque imminent de dommages à l'environnement de la communauté locale ou au leur ;
- contrôler, évaluer et rendre compte annuellement 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 en la matière, mais aussi les politiques et les stratégies développées 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 internationalement reconnus d'**efficacité**, de **transparence** et de **responsabilité**. Cet engagement concerne aussi bien l'organisation interne de la

structure du VIS lui-même que ses actions vis-à-vis du monde extérieur et, par conséquent, les relations et les interventions que l'organisation met en place dans l'exercice de ses activités.

La SIA s'engage à respecter les critères ci-dessus envers toutes les *parties prenantes* impliquées de différentes manières dans les activités de l'organisation.

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

3.8 Le VIS respecte les normes généralement admises de précision technique et d'honnêteté dans la présentation et l'interprétation indépendantes de données, d'études et de recherches.

3.9 Les politiques du VIS en matière de **collecte de fonds**, de gestion, d'affectation et d'utilisation des ressources financières s'inspirent du principe de la "*responsabilité morale directe et indirecte*" et sont conformes à l'engagement du VIS de contribuer au développement d'une économie et d'une finance éthiques. C'est pourquoi, tant pour la collecte de fonds que pour la gestion des ressources financières, le VIS adopte les critères éthiques fondamentaux suivants pour l'évaluation des financeurs, des donateurs et des tiers participant à la gestion des fonds obtenus, ainsi que pour l'évaluation de la nature des opérations/emplois effectués de manière temporaire ou permanente :

- a) Participation au développement, à la production et à la vente d'armes ;
- b) Incitation à la 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 qu'ils sont définis dans 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) Comportement irresponsable 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 émanant directement d'elles et contrôlées par elles, ainsi qu'avec des organismes, des institutions, des associations, des comités et toute autre réalité associative ou non associative ayant pour objet la collecte de fonds, dont les caractéristiques fondamentales, identifiées sur la base de documents institutionnels et sociaux officiels (tels que, par exemple, les statuts, les règlements, les directives, la mission officielle, les rapports du conseil d'administration, etc.

En tout état de cause, il n'est pas possible d'établir des relations :

- affecter l'indépendance du VIS ;
- comportent le risque d'une instrumentalisation effective et flagrante des finalités institutionnelles de l'organisme à des fins commerciales ou lucratives.

Le Comité exécutif décide de l'établissement de telles relations par une résolution qui doit en tout état de cause être motivée. Un résumé des décisions prises est présenté annuellement par le président à l'assemblée générale des membres qui, dans des cas particuliers, peut demander que le texte intégral de la résolution et de l'enquête lui soit communiqué.

Si, même en présence d'une vérification positive de la compatibilité effectuée selon les critères spécifiés ci-dessus, des informations ou des nouvelles sur le comportement possible des partenaires apparaissent, via Internet ou d'autres outils de communication, qui sont même seulement potentiellement en conflit avec lesdits critères l'assemblée générale devra procéder à une évaluation de l'existence de garanties

raisonnables de respect des critères éthiques adoptés et/ou des profils de risque élevé pour l'image et la crédibilité de l'ONG et prendre la décision correspondante, en donnant également des indications sur les directives spécifiques et/ou les conditions auxquelles les accords doivent être soumis.

Nonobstant, en tout état de cause, l'obligation de respecter les dispositions du présent code en ce qui concerne les relations établies et les sanctions qui en découlent, si des nouvelles et des informations devaient apparaître ultérieurement concernant d'éventuels comportements des associés, sans rapport avec la relation avec le VIS mais incompatibles avec les critères éthiques susmentionnés, il sera nécessaire de procéder à une nouvelle évaluation par l'assemblée générale des actionnaires dans les termes indiqués ci-dessus.

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

3.11 La durabilité économique et financière de l'organisation et de sa structure est une valeur essentielle et nécessaire pour garantir sa continuité ainsi que l'efficacité et l'efficience de ses actions.

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

#### **Article 4 : Interdiction de comportements contraires au code de conduite**

4.1 La poursuite des intérêts du VIS ne peut jamais justifier un comportement contraire aux lois nationales et internationales applicables, aux dispositions du modèle organisationnel et du présent code de conduite, aux contrats conclus par le VIS, aux règles statutaires, aux règlements internes et aux autres règles applicables par toute personne agissant au sein du VIS.

4.2 Les destinataires du présent code ne peuvent agir de manière à porter atteinte à la dignité des êtres humains, où qu'ils se trouvent et quelle que soit la relation qu'ils entretiennent avec l'organisation, ainsi qu'à la crédibilité et à la réputation du VIS, indépendamment de la responsabilité pénale d'un tel comportement. Ce comportement est considéré comme encore plus grave s'il est adopté dans l'exercice d'une fonction apicale (c'est-à-dire d'un pouvoir reconnu et dominant dans le cadre d'une relation de travail de collaboration ou de subordination). Si le comportement viole les règles juridiques des pays dans lesquels l'ONG opère, ces actes sont considérés comme extrêmement graves.

En particulier, les obligations suivantes sont pertinentes :

- 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 opérations à l'étranger ;
- Interdiction de possession de matériel pornographique : il est strictement interdit de posséder et/ou de partager du matériel pornographique, sur support électronique ou imprimé, dans les locaux, entrepôts, espaces ou dans toute autre installation de l'ONG et de ses partenaires, via son site web, ses adresses e-mail ou toute publication ;
- Interdiction des demandes explicites ou implicites de relations sexuelles, rémunérées ou en nature : il est strictement interdit de demander des relations sexuelles, rémunérées ou en nature, que ce soit sur le lieu de travail ou dans tout autre environnement similaire, ou dans tous les cas où un tel comportement personnel peut 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 aux autorités judiciaires, afin d'empêcher ou de modifier (faussement) son témoignage. Il

est également interdit d'aider ceux qui ont commis une infraction pénale à se soustraire aux investigations des autorités judiciaires ou à se soustraire aux recherches et enquêtes effectuées par celles-ci.

4.3 Le VIS applique une politique de "**tolérance zéro**" à l'égard de l'abus et de l'exploitation des personnes, en particulier des enfants et des bénéficiaires de ses interventions, et s'engage à veiller à ce que tous ses travailleurs/employés, visiteurs, cessionnaires, fournisseurs, sous-traitants et *partenaires chargés de la mise en œuvre* agissent dans le respect et la protection des droits fondamentaux et de la dignité des personnes. Pour cette raison, ils constituent des principes fondamentaux et inaliénables :

- i. Les abus et l'exploitation sexuels perpétrés de quelque manière que ce soit par des travailleurs humanitaires constituent des fautes très graves et sont en soi un motif de licenciement. En outre, ces actes doivent être signalés aux autorités compétentes, tant locales qu'internationales, pour qu'elles les poursuivent et les sanctionnent.
- ii. Les activités sexuelles avec des enfants et des jeunes (c'est-à-dire avec des personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites indépendamment de ce qui est considéré comme "l'âge de la majorité" ou "l'âge du consentement" au niveau local. La méconnaissance de l'âge d'un enfant ou d'un jeune ne constitue pas un moyen de défense. En ce qui concerne les citoyens italiens, il convient de noter que l'activité sexuelle avec des enfants est punie par la loi, quel que soit le pays dans lequel l'infraction est commise.
- iii. Sont interdits : toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services contre des services sexuels, ainsi que les faveurs sexuelles ou d'autres formes d'exploitation humiliantes et dégradantes. Cela comprend également l'échange de l'aide due au(x) bénéficiaire(s) contre des services sexuels.
- iv. Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires de l'aide sont en tout état de cause interdites, car elles sont fondées sur des conditions de volonté et de pouvoir intrinsèquement inégales. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail humanitaire.
- v. Si un travailleur humanitaire a des inquiétudes ou des soupçons d'abus ou d'exploitation sexuels de la part d'un collègue, qu'il appartienne ou non à la même organisation, il doit signaler d'urgence ces inquiétudes ou ces soupçons par le biais de la procédure de *dénonciation* (voir l'article correspondant du présent code de conduite) afin de signaler les actes répréhensibles tels qu'ils sont formalisés dans 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 toutes les formes d'abus, et de promouvoir l'application du contenu de ce code de conduite. Les directeurs et les superviseurs à tous les niveaux ont la responsabilité spécifique de soutenir et de développer des systèmes qui garantissent ce type d'environnement.
- vii. Les employés et collaborateurs du VIS, ainsi que toute personne agissant dans le cadre des activités institutionnelles de l'ONG (par exemple, les partenaires, les fournisseurs, les stagiaires, etc) :
  - punir et/ou châtier les enfants bénéficiaires sous quelque forme que ce soit ;
  - se comporter de manière à discréditer, humilier, rabaisser ou dégrader la dignité des enfants ou perpétrer toute forme d'abus physique et/ou émotionnel.
  - utiliser un langage inapproprié ou avoir un comportement harcelant, offensant, sexuellement provocant ou dégradant en présence d'enfants ;
  - discriminer ou manifester un traitement substantiellement différent, inégal ou favorable à l'égard de certains enfants par rapport à d'autres.
- viii. Si les employés du VIS ont connaissance d'un comportement de la part de représentants ou de collaborateurs de partenaires internationaux ou locaux pouvant constituer un abus, un harcèlement ou une exploitation, ou s'ils soupçonnent un tel comportement, ils doivent le signaler d'urgence au comité scientifique par le biais de la procédure de *dénonciation des dysfonctionnements*. Les actes avérés résultant de l'enquête menée par le SB sont portés à l'attention du Comité exécutif afin que

la nature des relations avec le partenaire spécifiquement impliqué dans l'affaire puisse également être évaluée. Le comité exécutif peut également associer l'assemblée générale à cette évaluation.

## **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 actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions.

5.2 Chaque membre du personnel est tenu de remplir, avec diligence et loyauté, les obligations liées à sa fonction et est également tenu de respecter et de protéger le patrimoine de l'organisation par un comportement responsable conforme aux dispositions du règlement intérieur, y compris disciplinaire, du présent code, de la loi et de la négociation collective.

5.3 Chaque membre du personnel doit être conscient de l'inspiration salésienne du VIS et est donc tenu d'adopter un comportement, professionnel ou non, qui, dans l'exercice de ses fonctions, soit cohérent avec cette inspiration.

5.4 Tous les membres du personnel du VIS s'abstiennent de participer, même indirectement, aux activités d'associations secrètes, d'associations ou d'organismes ayant des objectifs criminels ou terroristes ou poursuivant des objectifs politiques par l'intermédiaire d'organisations à caractère militaire.

<sup>2</sup>5.5 Le personnel qui collabore de quelque manière que ce soit avec le VIS, en cohérence avec les principes de communion et de partage entre salésiens et laïcs dans l'esprit et la mission de Don Bosco, doit s'abstenir de pratiquer, suggérer, mettre en œuvre, permettre ou tolérer, dans le cadre des activités de l'ONG en Italie et à l'étranger, des styles et des conduites de vie différents des principes chrétiens et des principes éthiques inspirateurs et en tout cas en contraste avec la dignité de la vie et de la personne humaine et avec les droits de celle-ci.

5.6 Toute personne bénéficiant des activités et projets du VIS et/ou y participant, en Italie et dans les pays partenaires, sans distinction d'appartenance ethnique, de sexe et d'orientation sexuelle, de confession religieuse, de pensée politique ou de condition sociale, est traitée avec respect et dignité ; personne ne fait l'objet de harcèlement ou d'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 relatives aux ressources humaines employées par l'organisation, il est plus particulièrement indiqué que le VIS ne recourt jamais au travail forcé ou autrement asservi.

6.2 L'EID ne doit jamais employer de travailleurs dont l'âge est inférieur à celui prévu par les dispositions légales protégeant l'emploi des enfants et des adolescents.

6.3 Chaque employé de l'entité doit être traité avec respect et dignité et ne doit pas être soumis à un harcèlement ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

6.4 Les employés et les collaborateurs sont employés dans le cadre de contrats de travail réguliers, aucun emploi irrégulier ou en violation des lois sur le travail, la fiscalité et la sécurité sociale n'étant toléré.

---

<sup>2</sup> Cf. *Salésiens et laïcs : Communion et partage dans l'esprit et la mission de Don Bosco : Documents du 24<sup>e</sup> 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 de Don Bosco, Rome, 1996.



6.5 Les ressources humaines représentent pour le VIS l'un des principaux facteurs de réussite, tant du point de vue institutionnel que du point de vue organisationnel et opérationnel. Tous les employés doivent être informés des règles régissant l'exercice de leurs fonctions et du comportement qu'ils doivent adopter en conséquence, en tenant compte non seulement de leurs droits et des possibilités de croissance dont ils peuvent bénéficier, mais aussi des devoirs et obligations qu'implique la relation de travail.

L'employé, en particulier, a le droit :

- l'exercice des fonctions inhérentes à leur qualification tout en pouvant être affecté à une autre fonction, compte tenu des besoins opérationnels et dans le respect de la loi et des conventions collectives nationales de travail ;
- le traitement économique et réglementaire prévu par la loi et par les contrats de travail collectifs, associatifs et individuels ;
- la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, qui doit être conforme à la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité ;
- l'assistance juridique dans les cas expressément prévus par les réglementations contractuelles collectives et individuelles.

6.6 L'ASA offre à tous les employés et collaborateurs les mêmes opportunités, sur la base de critères de mérite et dans le respect du principe d'égalité et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et permet à chacun de développer ses aptitudes, ses qualifications et ses compétences, en proposant, selon les possibilités et les conditions contingentes, des programmes de formation et/ou des cours de remise à niveau.

6.7 Conformément à l'engagement de l'organisation en faveur de **l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité des chances**, en tant que principe fondamental et caractéristique de son action, le VIS s'engage à veiller à ce que

- que les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines sont élaborées dans une perspective de genre et d'égalité des chances ;
- la collecte permanente d'informations et de données sur l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de la main-d'œuvre 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 ;
- développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité des sexes et de diversité et veiller à ce que l'ensemble des plans opérationnels, des tâches et des évaluations reflètent un engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances ;
- une "tolérance zéro" à l'égard du harcèlement sexuel, des abus et de toutes les formes d'exploitation et de discrimination.

6.8 En vertu des contrats de travail applicables, qu'ils soient collectifs, associatifs ou individuels, ainsi que des dispositions du code civil et de la loi, des devoirs spécifiques sont assignés à l'employé et au collaborateur. Il doit agir de manière loyale et consciencieuse afin de respecter ces obligations, en adhérant à la conduite envisagée par le présent code de conduite dans l'exécution des services demandés. En particulier, chaque employé doit

- connaître et respecter la législation applicable, les processus, les procédures et les lignes directrices de l'organe, ainsi que les principes contenus dans le présent code ;
- se conformer aux dispositions et aux instructions émises par la direction de l'ONG ;
- remplir toutes les obligations nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- fournir à leurs collègues, responsables et/ou superviseurs une coopération adéquate, en communiquant toutes les informations et en mettant en place tous les comportements qui leur

permettent d'agir avec une efficacité maximale dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées et dans la poursuite d'objectifs communs ;

- se comporter et utiliser un langage et des vêtements adaptés à l'environnement de travail ;
- acquérir les compétences professionnelles indispensables à l'exercice de ses activités et maintenir, pendant toute la durée de la relation de travail, un niveau adéquat de connaissances et d'expérience, en mettant constamment à jour sa préparation et en participant aux cours de recyclage ou de perfectionnement proposés et activés par l'Organisme.

6.9 Les relations entre les collaborateurs et/ou les employés du VIS doivent être menées conformément aux principes de coexistence civile, de transparence, de confiance et d'intégrité, dans le respect mutuel et en veillant à la protection des droits et des libertés des personnes. Les relations entre les différents postes au sein de l'Organisation doivent être marquées par les principes de loyauté et d'équité et doivent s'inspirer du principe de responsabilité partagée, en ayant pour objectif commun l'intérêt de l'Organisation et afin de contribuer ensemble à la réalisation de ses objectifs.

6.10 Les responsables d'activités individuelles 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 Est interdite, en Italie et dans les pays partenaires, toute conduite qui, directement ou indirectement, comporte une offense, un dénigrement pour des raisons d'ethnie, de religion, de langue, de sexe, de nationalité, d'origine, ou qui constitue une forme quelconque de comportement discriminatoire.

6.12 Le VIS, dans le cadre des activités de projet menées dans les pays partenaires, s'engage à employer en priorité les ressources humaines locales et à les valoriser professionnellement, sans aucune discrimination, dans le respect de la réglementation du travail du pays dans lequel il opère, en garantissant en tout état de cause le respect des normes internationales de protection du travail.

## **Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS**

7.1 La protection des conditions de travail est considérée comme une valeur primordiale par l'ASA, qui est tenue d'adopter dans l'exercice de ses activités les mesures qui, en fonction de la nature particulière du travail, de l'expérience et de la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale des travailleurs et des collaborateurs, y compris les volontaires, après une évaluation des risques pour la santé et la sécurité, dans le but de les éliminer ou de les réduire au minimum par rapport aux connaissances acquises sur la base du progrès technique. Dans le cas des volontaires et des travailleurs 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 secteur de la coopération non gouvernementale et des spécificités et particularités des contextes locaux.

7.2 L'ASA garantit des conditions de travail qui respectent la dignité de l'individu et le principe d'une rémunération équitable.

7.3 Toutes les personnes en charge des activités de l'entité sont responsables de l'adoption des mesures visées aux deux paragraphes précédents, dans le cadre de leurs pouvoirs et compétences respectifs.

## **Article 8 : Relations avec les agents publics, identification et gestion des contractants, relations avec les partenaires**

8.1 Les collaborateurs du VIS s'abstiennent de promettre ou de verser des sommes ou des biens en nature, quelle qu'en soit l'entité ou la valeur, ou tout autre avantage, à des agents publics italiens ou étrangers afin de promouvoir ou de favoriser les intérêts de l'organisation, même à la suite de pressions illégales.

8.2 Les différentes formes d'aide ou de contribution qui, sous forme de parrainage, de publicité, de nomination, de conseil, etc., poursuivent les mêmes objectifs interdits, parce qu'elles sont considérées comme contournant les dispositions du paragraphe précédent, sont interdites.

8.3 Quiconque reçoit, expressément ou implicitement, des demandes d'avantages visés aux deux paragraphes précédents de la part d'agents publics doit immédiatement suspendre toute relation avec le demandeur et en informer immédiatement son supérieur hiérarchique et, en tout état de cause, le Conseil de Surveillance.

8.4 Le VIS identifie ses contractants au moyen de procédures spéciales qui doivent être transparentes, sûres et non discriminatoires, en utilisant des critères relatifs à la compétitivité des services et des produits offerts et à leur qualité. A 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, le cas échéant, aux procédures de *passation de marchés* plus restrictives prévues par les bailleurs de fonds institutionnels ou les autorités locales.

8.5 Il est interdit à tout employé du VIS d'accepter des avantages de quelque nature que ce soit de la part de fournisseurs, qui pourraient influencer indûment son travail ou même sembler lui être destinés.

8.6 Le 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 entreprises et les professionnels indépendants, c'est-à-dire par le biais d'un contrat ou d'une mission comportant des engagements mutuels signés par les parties. Le contrat et la lettre de mission doivent indiquer clairement et spécifiquement les coûts et autres charges du service.

Chaque contrat/lettre de mission comporte une clause par laquelle le VIS informe le contractant des dispositions du présent code de conduite et du décret législatif 231/2001, ainsi que de la nécessité de se conformer à ces dispositions.

Chaque employé du VIS participant à la mission doit contrôler les résultats des services de conseil fournis, conserver la documentation produite et signaler tout changement ou toute distorsion par rapport à l'accord initial à son supérieur hiérarchique ou, s'il existe un risque au sens du décret législatif n° 231/01, au Conseil de Surveillance (CS).

8.7 Il est interdit à l'ensemble du personnel du VIS d'adopter les comportements suivants dans ses relations avec l'administration publique (AP) :

- effectuer des prestations en faveur de parties externes en relation avec l'ONG, de consultants, de partenaires et de collaborateurs en général, qui ne sont pas justifiées de manière adéquate dans le cadre de la relation contractuelle établie avec eux, ou par rapport au type de tâche à accomplir et aux pratiques en vigueur dans la zone locale ;
- proposer des opportunités d'affaires qui pourraient bénéficier personnellement aux employés de l'AP ou accorder d'autres avantages de quelque nature que ce soit (promesses d'emploi, etc.) en faveur de représentants de l'AP ou, en tout état de cause, de personnes qui leur sont liées ;
- donner ou recevoir de l'argent ou des cadeaux à des agents publics en dehors des pratiques généralement admises. En particulier, il est interdit d'offrir à des agents publics italiens ou étrangers, ou à leurs proches, tout type de cadeau susceptible d'influencer leur discrétion ou leur indépendance de jugement ou de les inciter à obtenir un avantage quelconque pour le VIS. Les

cadeaux autorisés se caractérisent toujours par la modicité de leur valeur ou par le fait qu'ils visent à promouvoir "l'image et la crédibilité de l'Association". Tous les cadeaux offerts - à l'exception de ceux de faible valeur - doivent faire l'objet d'une documentation appropriée permettant au SB de les vérifier ;

- communiquer des données erronées à l'autorité palestinienne, préparer et fournir de faux documents, omettre des informations pertinentes ;
- le piratage des systèmes d'information de l'AP afin d'obtenir ou de manipuler des informations au profit de l'association.

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

Lors de la sélection et de la gestion des partenaires, le VIS agit de manière à maintenir la cohérence avec sa vision, sa mission et ses principes, et à éviter l'existence de conditions particulièrement favorables ou défavorables à la mise en œuvre d'un projet. C'est pourquoi le présent code de conduite est diffusé auprès des partenaires en Italie et à l'étranger, et les aspects suivants sont évalués en fonction d'eux :

- les partenaires doivent être guidés par des principes éthiques égaux, comparables ou cohérents avec ceux du VIS ;
- les partenaires doivent être connus dans le domaine concerné et posséder des compétences et une expertise reconnues dans la mise en œuvre des projets auxquels ils participent ;
- les partenaires doivent garantir la transparence administrative et comptable et se conformer aux réglementations locales en matière de fiscalité et de travail ;
- les partenaires doivent respecter les obligations contractées avec le VIS dans des "MoU - Memorandum of Understanding" ou des "Partnership Agreements" spécifiques et ne doivent pas entraver la mise en œuvre correcte et légale d'une action. Si un partenaire agit de manière à violer les principes du présent code, il doit le signaler immédiatement à la CE et au SB.

## **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 a recours à des financements privés et publics. La communication avec les donateurs individuels et le grand public doit être marquée par la plus grande transparence, afin de leur permettre d'effectuer leurs dons en toute connaissance de cause et, dans la mesure du possible, de manière ciblée. Lorsque le donateur n'oriente pas spécifiquement son don, celui-ci doit être considéré comme un soutien institutionnel de l'organisation, donc exclusivement destiné à la poursuite de ses objectifs statutaires et à la mise en œuvre des activités qui y sont liées.

9.2 Dans les relations avec les donateurs, il est interdit de faire des déclarations mensongères en vue d'obtenir des subventions, des contributions ou des financements publics.

9.3 Il est interdit d'affecter les sommes reçues à titre de versements, de contributions ou de financements des parties susmentionnées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été allouées, sauf en cas d'impossibilité d'atteindre les objectifs fixés par les donateurs privés, sous réserve de la décision du Comité exécutif et de l'information ultérieure des donateurs concernés.

9.4 En ce qui concerne les donateurs et les bailleurs de fonds, en particulier, le VIS s'engage à

- garantir, dans le respect de la législation relative à la protection de la vie privée, une information adéquate sur son travail et sur toutes les *parties prenantes* concernées : bailleurs de fonds, donateurs, sympathisants, partenaires ;
- fournir des informations véridiques sur l'objet et les buts de ses projets, en veillant avant tout au respect de la dignité de chaque personne ;
- être conscient et responsable de toutes les actions de *collecte de fonds* et de communication, y compris celles qui sont déléguées ou réalisées par des tiers ;

- mettre en œuvre des registres comptables et des procédures de gestion et de contrôle appropriés et transparents, conformément aux réglementations applicables et aux éventuelles certifications ;
- combattre et éliminer les pratiques de corruption et les faveurs illégitimes exercées au sein de l'Organisation et/ou par des parties extérieures ;
- confier à des organismes indépendants et expérimentés l'audit de ses états financiers annuels, qui doivent être mis à disposition dans ses locaux et rendus publics conformément aux règles applicables et aux critères de transparence et de responsabilité adoptés dans le secteur.

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

10.1 Les employés de l'entité sont directement et personnellement responsables de la protection et de la conservation des biens de l'entité qui leur sont confiés dans l'exercice de leurs fonctions respectives, ainsi que de leur utilisation dans le respect des règles établies pour la conservation et la protection des biens et d'autres réglementations légales.

10.2 La connexion Internet mise à disposition, le téléphone, le fax, le courrier électronique et les équipements électroniques/ordinateurs ne doivent être utilisés que pendant le temps indispensable et uniquement à des fins professionnelles, de même que les téléphones portables personnels dans le cadre des activités institutionnelles.

10.3 Les employés de l'Organisation ne peuvent procéder à l'installation directe de programmes sur les ordinateurs personnels, ni dupliquer ou supprimer les programmes installés, sauf autorisation expresse du Président ou, sur délégation expresse, du DG ou du chef du secteur technique.

10.4 Il est interdit d'utiliser les ordinateurs, télécopieurs, imprimantes et photocopieurs de l'organisation à des fins personnelles.

10.5 Les employés ayant accès au réseau interne, à l'Internet ou au système de courrier électronique ne sont pas autorisés à a) télécharger des logiciels ou des fichiers musicaux ou conserver sur le réseau interne des fichiers qui ne sont pas strictement liés à l'exercice de leurs fonctions ; b) utiliser à des fins personnelles, sauf autorisation écrite expresse, les services de courrier électronique ou de réseau, ou correspondre avec des utilisateurs mineurs sans l'autorisation écrite des personnes exerçant l'autorité parentale sur eux c) accomplir des actes visant à se soustraire aux contrôles de l'utilisation du courrier électronique et de l'internet que l'entité peut effectuer conformément à la loi, y compris des actes occasionnels ou ponctuels, que ce soit en mode collectif ou sur des appareils et des postes de travail individuels ; d) accomplir des actes visant à empêcher la continuité des activités professionnelles par l'utilisation du courrier électronique et de l'internet en leur absence.

10.6 En prévision de la possibilité que, en cas d'absence et pour des raisons professionnelles, le contenu des messages électroniques qui leur sont adressés doive être connu, les employés de l'entité doivent permettre à une autre personne, éventuellement désignée par eux à l'avance, de vérifier le contenu des messages et de transmettre à la direction de l'entité ceux qui sont considérés comme pertinents pour l'accomplissement de leur travail.

## **Article 11 : Utilisation et protection des informations**

11.1 Les connaissances développées par l'Organe constituent une ressource fondamentale que chaque destinataire du Code doit protéger. Tous les destinataires du présent code de conduite sont tenus d'assurer la plus grande confidentialité des informations traitées dans le cadre de leur fonction.

11.2 Par conséquent, les destinataires sont tenus de ne pas divulguer à des tiers des informations concernant la conception, les connaissances techniques et financières de l'organisme, ainsi que d'autres informations non publiques, sauf dans les cas où une telle divulgation est requise par la loi ou par d'autres règlements internes.

11.3 Dans le cadre de ses activités en Italie et à l'étranger, le VIS recueille un nombre important de données à caractère personnel concernant les donateurs, les sympathisants et les bénéficiaires, qu'il s'engage à traiter conformément à toutes les lois sur la protection de la vie privée en vigueur dans les juridictions dans lesquelles il opère et aux meilleures pratiques en matière de protection de la confidentialité. À cette fin, le VIS assure un niveau élevé de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses systèmes de *technologie de l'information pour le traitement des données* à caractère personnel et des informations confidentielles, conformément aux réglementations applicables en matière de protection de la vie privée.

11.4 Le VIS place à la base de son système de gestion des données et des informations, révisé à la suite de l'entrée en vigueur sur le territoire européen du règlement n° 679/2016 (*règlement général sur la protection des données*), une politique spécifique de protection des données à caractère personnel, qui constitue l'hypothèse fondamentale d'engagement de l'entité à l'égard de toutes les parties prenantes de son système de protection de la vie privée (utilisateurs, travailleurs, collaborateurs et employés, fournisseurs, garant, etc.) En particulier, le VIS s'engage envers toutes les parties prenantes à observer une série de comportements concernant la protection des données à caractère personnel, qui sont principalement spécifiés dans le modèle d'organisation 231/2001 et dans les documents relatifs au traitement concerné, auxquels le présent code de conduite renvoie à la fois pour une étude plus approfondie et pour une mise en œuvre concrète.

## **Article 12 : Relations avec la presse et les autres médias**

12.1 Le VIS ne s'adresse aux organes de presse et de communication de masse que par l'intermédiaire des organes statutaires et des responsables internes qui y sont délégués. Ceux-ci agissent avec un maximum de correction, de disponibilité et de transparence, dans le respect d'une politique de communication qui doit être véridique, non violente et respectueuse des droits et de la dignité de la personne.

12.2 En tout état de cause, les informations et communications relatives à l'Organisation et destinées au monde extérieur doivent être exactes, véridiques, complètes, transparentes et non contraires aux principes énoncés.

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

- veiller au bon usage des images de mineurs et des informations sensibles, en les utilisant uniquement à des fins légales ;
- communiquer et promouvoir dans ses activités de communication, ses campagnes de sensibilisation et de collecte de fonds, la connaissance objective et la réalité des pays visés, sans discrimination de genre et d'orientation sexuelle, d'ethnie, de religion ou de toute autre nature, et sans utiliser - aux fins de ses propres initiatives - les informations et les images spécifiquement collectées de manière déformée ;
- être ouvert et disponible pour la discussion, en ce qui concerne ses "politiques" et la manière dont il met en œuvre ses interventions, avec sa base sociale et d'autres parties prenantes ;
- maintenir une communication interne adéquate avec les membres, les sympathisants, les collaborateurs et les bénévoles, en leur communiquant les stratégies, les programmes et toute information utile à la participation effective et au développement de la vie de l'association.

### **Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts**

13.1 Les destinataires du présent Code, dans l'exercice de leurs fonctions - aux différents niveaux de responsabilité - ne doivent pas prendre de décisions ou exercer des activités qui pourraient être en conflit d'intérêt avec celles de l'organisation ou incompatibles avec sa mission et/ou ses valeurs. Toute situation de violation de cette règle doit être immédiatement signalée au SB. 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 intérêts commerciaux personnels et familiaux et les activités au sein de la structure de l'ONG doivent être évités. Enfin, il est à noter - comme détaillé ci-dessous - qu'aucun bénéficiaire ne peut tirer des avantages personnels 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 étrangères à l'exercice de celles-ci.

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

13.4 Dans l'exercice de toute activité et, en particulier, dans la passation de marchés (de travaux, d'achats et de services), dans la sélection et la gestion de l'URRU, dans l'attribution de missions et de traitements de toute nature, le VIS s'efforce d'éviter les situations de conflit d'intérêts, réel ou seulement potentiel, et tous ses employés et collaborateurs, en Italie et dans les pays partenaires, se conforment à ce mode de fonctionnement.

13.5 Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un employé du VIS travaille à la satisfaction d'intérêts autres que ceux de l'organisation et des destinataires de son travail, pour son bénéfice personnel. Lorsque des situations de conflit potentiel se présentent, l'employé en informe son supérieur afin de résoudre le problème.

### **Article 14 : Informations à communiquer au Conseil de Surveillance (dénonciation et autres informations)**

14.1 Le VIS a adopté une procédure de signalement des actes illicites au Conseil de Surveillance, conformément à la directive européenne n° 1937 de 2019 et au décret législatif n° 24 de 2023, qui est à la disposition de toutes les parties intéressées sur le site web de l'entité. Il s'agit de la ***Procédure de protection des personnes qui signalent des actes illicites (Whistleblowing)***.

14.2 La procédure de dénonciation permet à toute personne liée au VIS par une relation de travail ou professionnelle de signaler au Conseil de Surveillance des violations du modèle organisationnel de l'entité ou des règles obligatoires, à condition qu'elles soient liées à la protection de l'intérêt public ou de l'intégrité de l'entité et non à de simples plaintes ou réclamations personnelles, avec une garantie de confidentialité et avec les mesures de protection identifiées par la loi et décrites dans la procédure, à commencer par l'interdiction des représailles.

14.3 La procédure de dénonciation fait partie intégrante du présent code de conduite.

14.4 Les personnes qui souhaitent faire des rapports au Conseil de Surveillance de la manière habituelle ou qui ne remplissent pas les conditions prévues par la procédure de signalement d'actes répréhensibles dans le cadre de la modalité de dénonciation (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 les politiques du VIS, de la manière suivante :

- un message électronique à l'adresse suivante, réservée aux membres de l'Organe : odv@volint.it ;

- par courrier ordinaire : en envoyant une enveloppe scellée portant la mention "ODV - Confidentiel" et adressée à Organismo di Vigilanza, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, via Appia Antica 126, 00179 Roma ;
- par téléphone : en appelant le +39.06.516291 et en laissant un numéro de téléphone auquel un membre du Conseil de Surveillance ou le président du VIS pourra être contacté ;
- en personne : en demandant une réunion spécifique avec le président du VIS ou un membre du Conseil de Surveillance dans les locaux.

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, de l'instruction et du traitement de la plainte.

### **Article 15 : Activités d'inspection du Conseil de Surveillance**

15.1 Chaque membre du personnel du VIS coopère pleinement avec le personnel d'inspection chargé par le Conseil de Surveillance d'effectuer des audits de *conformité*.

15.2 Lors des audits de *conformité*, toutes les informations et preuves documentaires requises doivent être fournies aux auditeurs.

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

15.4 Les mêmes règles de conduite sont observées, dans le cadre des activités qui adoptent un système de gestion de la qualité ou des éléments individuels de celui-ci, lors des audits de première, deuxième et troisième parties.

### **Article 16 : Sanctions en cas de violation du code de conduite**

16.1 Le VIS ne permet pas les violations des dispositions du présent code.

16.2 Toute infraction commise par le(s) salarié(s) constitue une faute disciplinaire et entraîne les conséquences en matière de sanction prévues par l'article 7 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, les articles 2119 et 2106 du code civil, le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, ainsi que les dispositions collectives et réglementaires appliquées.

16.3 Toute violation commise par les collaborateurs coordonnés et continus, les travailleurs indépendants et les collaborateurs externes en général est source de responsabilité contractuelle et, en tant que telle, est sanctionnée conformément aux principes généraux du droit et aux règles régissant les relations contractuelles concernées.

16.4 Toute infraction commise par les directeurs sera sanctionnée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au droit civil et pénal applicable.

### **Article 17 : Principes de l'activité de vérification du Conseil de Surveillance**

17.1 L'activité de vérification menée par le Conseil de Surveillance repose sur les principes inspirateurs suivants, qui visent à garantir l'exhaustivité, l'impartialité et l'efficacité de l'audit :

#### *a) Comportement éthique*

Au cours de l'audit de *conformité*, la conduite sera basée sur la confiance, l'intégrité, la confidentialité et la discrétion.



*b) Présentation impartiale*

L'auditeur rendra compte fidèlement et précisément des constatations, 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 l'équipe d'audit et l'organisation auditée.

*c) Professionnalisme adéquat*

Les auditeurs fondent le contenu du rapport d'audit sur leurs connaissances professionnelles, complétées par les informations enregistrées au cours de l'audit.

*d) Indépendance*

Les auditeurs conserveront un état d'esprit objectif au cours du processus d'audit afin de s'assurer que les constatations et les conclusions de l'audit sont fondées uniquement sur des éléments probants.

*e) Approche fondée sur des données probantes*

Les éléments probants sont vérifiables. Elles seront basées sur des échantillons d'informations disponibles et indiquées dans le rapport d'audit.

## **Article 18 : Bonnes pratiques administratives et d'archivage**

18.1 Le VIS élabore et adopte des procédures de gestion administrative et financière régissant tous les aspects et domaines pertinents pour la conduite de ses activités institutionnelles en Italie et dans les pays partenaires. Tous les collaborateurs/employés de l'ONG, dans le cadre des fonctions exercées, doivent se conformer aux procédures susmentionnées. Les procédures s'inspirent des principes et des critères décrits ci-dessous.<sup>3</sup>

18.2 Les employés de l'ASA qui, selon leurs responsabilités respectives, sont impliqués dans la gestion de la comptabilité sont tenus de

- a) se comporter de manière correcte, transparente et coopérative, dans le respect de la loi, des procédures internes et des principes de responsabilité du secteur, dans toutes les activités visant à établir le budget et le bilan final et les autres communications d'entreprise, afin de fournir aux actionnaires et à toute autre partie prenante de l'ASA des informations transparentes, véridiques et correctes sur la situation économique, patrimoniale et financière. A cet égard, il est expressément interdit de :
  - o préparer ou communiquer des données fausses, incomplètes ou susceptibles de fournir une description incorrecte de la situation économique, patrimoniale et financière ;
  - o omettre de communiquer les données et informations requises par la loi et les procédures en vigueur concernant la situation économique, patrimoniale et financière ;
- b) respecter les principes et exigences contenus dans les instructions pour la préparation des états financiers et des rapports périodiques régis par la loi et les réglementations sectorielles ;
- c) assurer le bon fonctionnement de l'Association et de ses organes de direction, en garantissant et en facilitant toutes les formes de contrôle interne de la gestion, ainsi que la formation libre et correcte de la volonté de l'Assemblée ;
- d) effectuer toutes les communications requises par la loi de manière prompte, correcte et de bonne foi, en n'entravant en aucune façon les contrôles des autorités de Surveillance. À cet égard, il est expressément interdit de :
  - o ne pas établir, avec l'exhaustivité, l'exactitude et la ponctualité requises, tous les rapports périodiques exigés par les lois et règlements applicables ;
  - o divulguer dans les communications et transmissions susmentionnées des faits qui ne correspondent pas à la réalité, ou dissimuler des faits pertinents concernant les conditions économiques, patrimoniales ou financières ;

<sup>3</sup> En ce qui concerne plus particulièrement les stratégies antifraude qui inspirent le système de gestion du VIS, cf :

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

- o adopter un comportement qui entrave l'exercice des fonctions de contrôle, y compris lors des inspections, par l'autorité administrative (opposition expresse, refus prétexte ou même comportement obstructif ou non coopératif, tel que des retards dans les communications ou dans la mise à disposition de documents) ;
- e) mettre en place, appliquer, suivre et vérifier, en Italie et à l'étranger, les procédures nécessaires à la préparation du budget et des rapports périodiques et de projet, ainsi qu'à la gestion des ressources financières.

### **Article 19 : Critères de comportement relatifs au traitement des paiements**

19.1 Les membres du personnel du VIS participant au traitement des paiements dans le cadre de leurs responsabilités respectives respectent les interdictions suivantes :

- a) entretenir des relations d'affaires avec des personnes (physiques ou morales) connues ou soupçonnées d'appartenir à des organisations criminelles ou d'opérer en marge de la loi, telles que, par 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 significatifs ;
- c) faire des dons en espèces à des personnes (individus ou organisations) condamnées pour des activités illégales, en particulier des activités terroristes ou de subversion de l'ordre public ;

19.2 Les destinataires du présent code ont l'obligation expresse de :

- a) en ce qui concerne la fiabilité commerciale/professionnelle des fournisseurs et des partenaires, demander toutes les informations nécessaires pour évaluer leur fiabilité et leur solidité économique ;
- b) s'assurer que tous les paiements ont été effectués avec une régularité précise : il convient notamment de vérifier, pour toute opération, la coïncidence entre la personne au nom de laquelle sont enregistrés l'ordre, le contrat ou les documents comptables et la personne qui encaisse les sommes correspondantes ;
- c) se comporter de manière correcte, transparente, de bonne foi et coopérative, dans le respect de la loi et des procédures internes, dans toutes les activités visant à gérer les dossiers des fournisseurs, des donateurs et des bénéficiaires de ressources financières ;
- d) accorder une attention particulière aux paiements reçus des établissements de crédit/clients de l'étranger ;
- e) vérifier avec une attention particulière, y compris dans les cas directement traités par les bureaux du 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 des recherches ciblées (en utilisant l'internet et d'autres moyens d'information et bases de données) avec les pays considérés comme "non coopératifs" par le GAFI - FATF (voir <http://www.fatf-gafi.org>) ;
- f) vérifier minutieusement, en Italie et dans les pays partenaires, les relations contractuelles et les paiements sous-jacents aux relations de partenariat afin de s'assurer - raisonnablement par des recherches ciblées (avec Internet et d'autres moyens d'information et de base de données) - et d'exclure que les ressources financières alimentent les interactions et l'implication des partenaires (en particulier, mais pas exclusivement, de connaissance et d'acquisition et/ou d'établissement récents) avec des activités terroristes et/ou criminelles de diverses natures.

*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