Codice etico e di condotta
di Humana People to People Italia ETS

Ufficializzato dal CDA in data 22.04.2020

Il nostro codice etico e di condotta

Sommario

1. Presentazione ... 3
2. La mission e i nostri valori ... 4
3. Introduzione ... 6
4. Obiettivi del codice 6
5. Rapporti con gli stakeholder ... 7
6. Rapporti con i beneficiari dei programmi e/o progetti ... 7
7. Relazioni con la Pubblica Amministrazione ed altri enti finanziatori ... 8
8. Raccolta fondi etica ... 8
9. Comunicazione esterna ... 8
10. Sponsorizzazioni - Omaggi ... 10
11. Uitilizzo dei beni dell'Associazione ... 10
12. Fornitori e partner ... 10
13. Salute e sicurezza ... 10
14. Rapporti fra dipendenti e collaboratori ... 10
15. Ambiente 10
16. Fondi pubblici ... 10
17. Rispetto degli individui e della collettività ... 10
18. Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto di autore ... 11
19. Provvedimenti e sanzioni in caso di violazione del Codice Etico ... 11
20. Segnalazioni ... 11

Linee guida per l'applicazione del Codice Etico e di condotta ... 11

1. Presentazione

HUMANA People to People Italia ONLUS è un'organizzazione umanitaria indipendente e laica, nata nel 1998 per contribuire allo sviluppo dei popoli svantaggiati nel sud del mondo attraverso programmi umanitari di lungo termine, realizzando e sostenendo ogni genere di progetti di sviluppo di scala mondiale, in nessun modo limitati e supportando la promozione e l'accrescimento dei suddetti progetti collaborando con le associazioni, le cooperative, le agenzie governative e le organizzazioni internazionali.

HUMANA People to People Italia ONLUS è membro della Federazione Internazionale HUMANA People to People presente in 43 Paesi di Africa, Asia, Europa, America.

1.1 Accreditamenti

Humana People to People Italia ONLUS è:

- Membro della Federazione Internazionale HUMANA People To People;
- iscritta Registro Regionale dell'Associazionismo della Regione Lombardia - sezione Relazioni Internazionali;
- membro del Comitato di Coordinamento delle associazioni per il Sostegno a Distanza della provincia di Milano;
- membro di CoLomba: associazione delle ONG lombarde
- membro di Rete Onu (Operatori Nazionali dell'Usato
- membro della AOI (Associazione delle organizzazioni italiane di cooperazione internazionale)

1.2 Un po' di storia

Nel 1970 in Danimarca un gruppo d'insegnanti fondò una scuola che prevedeva attraverso il viaggio la conoscenza diretta di culture e popoli in Asia, Africa e Sud America. Viaggiando, studenti e docenti incontrarono popolazioni spesso afflitte da guerre, carestie e povertà.
Di fronte a tanta sofferenza emerse forte la necessità di intervenire. Nel 1977 si costituì quindi in Danimarca un'associazione indipendente e laica, i cui volontari in oltre venti città sollecitavano le persone a donare il superfluo a favore delle comunità conosciute viaggiando.
I primi contributi arrivarono in Mozambico, dove vennero spediti generi di prima necessità per i rifugiati in fuga dal regime d'apartheid della Rhodesia (oggi Zimbabwe).

Alla prima associazione ne seguirono altre in Europa, Africa, Stati Uniti e Canada oltre che in Centro America ed Asia, dando origine ad un vero e proprio movimento popolare.

L'ideale dell'aiuto allo sviluppo diretto dalle persone alle persone sin dall'inizio è stato espresso nei nomi di tutte le associazioni appartenenti alla Federazione Internazionale Humana People to People.
I membri della Federazione gestiscono oggi circa 265 programmi di sviluppo, di cui beneficiano attualmente circa 10 milioni di persone.

Ulteriori informazioni su: **www.humanaitalia.org**

2. La mission e i nostri valori

HUMANA People to People Italia promuove la cultura della solidarietà e dello sviluppo sostenibile.

L'obiettivo è quello di rispondere in modo concreto alle tre dimensioni della responsabilità di impresa*: sociale, economica ed ambientale*. Ricordando che un comportamento etico, ossia rispettoso delle disposizioni di legge e dei valori delle persone e delle culture con le quali la nostra organizzazione ha deciso di avere relazioni commerciali e sociali, deve essere per noi una scelta strategica.

HUMANA finanzia e realizza progetti nel Sud del mondo e contribuisce alla tutela dell'ambiente anche attraverso la raccolta, la vendita e la donazione di abiti usati.

L'obiettivo è quello di rispondere in modo concreto all'obiettivo di creare cultura e accrescere il benessere e lo sviluppo di popolazioni e territori in ritardo di crescita.
Ricordando che il progetto finale è lo sviluppo di tali soggetti e la raccolta fondi è uno dei possibili strumenti.

HUMANA si impegna ad accrescere le capacità di popoli e comunità affinché divengano protagoniste del proprio futuro.

L'obiettivo è quello di rispondere in modo concreto all'esigenza di reale sviluppo, educazione e crescita della consapevolezza creare cultura e accrescere il benessere e lo sviluppo di popolazioni e territori in ritardo di crescita.

2.1. Vision e MANIFESTO

Un mondo dove la solidarietà tra le persone sia al centro della vita sociale ed economica e la comunità sia capace di costruire il proprio futuro in equilibrio con la natura

La vision dell'organizzazione è l'elemento centrale su cui è costruito il manifesto di intenti di HUMANA, strumento di indirizzo e della programmazione delle attività e di azione con i diversi stakeholder coinvolti nel processo di sviluppo.

Il futuro è aperto e un mondo più giusto è possibile. Ma il motore del cambiamento non saranno le parole e i proclami. Per questo il nostro impegno non ha a che fare con le ideologie.
Occorre avanzare passo dopo passo con piccoli gesti concreti che sommati e integrati tra di loro possono creare un enorme effetto. Siamo in grado di trasformare il mondo:
Quando apprendiamo nuove tecniche per produrre alimenti nel nostro villaggio
Quando ci auto-organizziamo con la nostra comunità per sconfiggere un'epidemia
Quando studiamo e ci formiamo con l'intenzione di creare sviluppo nel nostro paese
Quando doniamo un vestito o altre risorse interrogandoci su come verranno utilizzati
Quando lavoriamo con professionalità ed efficienza nell'economia sociale
Quando piantiamo un albero e lo adottiamo
Solo unendoci riusciremo a superare la fame, l'ingiustizia, la solitudine sociale degli anziani, l'emarginazione economica dei giovani, i disastri ambientali, i modelli di sviluppo insostenibili, le epidemie, il razzismo, la guerra e l'ignoranza.
Ma perché questo accada, nei momenti di crisi e difficoltà non dobbiamo rifugiarci nell'egoismo e nell'indifferenza. Al contrario, dobbiamo aprire gli occhi e il cuore e moltiplicare la nostra solidarietà verso la comunità dove viviamo e verso ogni essere umano.

Ogni essere umano, grazie al sostegno della sua comunità, ha la possibilità di diventare protagonista ed artefice del proprio destino. Ma Reciprocità, Comunità, Solidarietà e Armonia con l'Ecosistema devono tornare a essere concetti autentici, potenti e vivi.
L'unica Economia Circolare che ci interessa è capace di includere e reintegrare non solo le cose ma anche le persone. L'unico Non profit che ci interessa non è strumento della cattiva politica e non commercia con la buona fede delle persone. L'unica Solidarietà che ci interessa è un'impresa spalla a spalla tra pari e non fa distinzioni razziste o di classe tra gli esseri umani.
L'Umanismo Solidale deve diventare anima e baricentro della vita economica e sociale

3. Introduzione

Il presente codice è strutturato in tre parti.

La *prima* definisce gli obiettivi e le regole secondo il quale il codice è redatto ed aggiornato.
La *seconda* i valori dell'organizzazione e le regole di comportamento da tenere nell'attività di ogni giorno.
La *terza* è relativa all'attività di segnalazione di possibili violazioni ed alle sanzioni collegabili.

Data la natura prescrittiva del documento il testo è redatto utilizzando il verbo "*dovere*".

Il presente codice si applica dalla data di approvazione dei soci, in tale data è stata inoltre definita una procedura per l'informazione e formazione di tutti i soggetti coinvolti e di adeguamento dei contratti per includere il rispetto di quanto riportato nel codice come condizione essenziale per un rapporto con la nostra Associazione. Il presente documento può essere integrato con regole e regolamenti specifici che sono da considerarsi complementari alle regole di condotta di seguito descritte, che comunque non possono essere in alcun modo derogate.
Il presente codice di condotta ha una validità triennale e sarà oggetto di modifica /revisione qualora necessarie (adeguamento modifiche normative, modifiche allo statuto, etc) che verranno adeguatamente pubblicizzate mediante pubblicazione nel sito www.humanaitalia.org

Copia del presente codice è disponibile a tutti presso la Associazione ed a chiunque che ne faccia richiesta ed è consultabile sul sito web www.humanaitalia.org

4. Obiettivi del codice

Il codice etico è stato predisposto per fornire valori, regole chiare e una guida per coloro che lavorano e collaborano con la nostra organizzazione.
Il codice etico è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare la commissione di comportamenti scorretti e/o reati. Il presente codice è stato predisposto come strumento che raccoglie principi e valori che devono improntare l'azione della Humana People to People Onlus all'interno della stessa organizzazione e all'esterno nei rapporti con tutte le parti coinvolte allo scopo di scongiurare possibili comportamenti non corretti.

Il codice è stato voluto ed approvato dal CdA ed è rivisto periodicamente, se necessario è integrato da procedure operative per la gestione di particolari attività. Il Presidente è responsabile della sua efficacia e applicazione e della sua disponibilità ai soggetti interessati.

Sul codice vigila il vertice dell'organizzazione che deve essere coinvolto per ogni problema sulla sua applicazione e interpretazione. È inoltre responsabile per ogni informazione sul codice sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.

Tutto il personale, i collaboratori ed i fornitori e chiunque venga a contatto con Humana devono accettare il presente codice.
In nessun modo il presente codice deve violare i diritti fondamentali dei lavoratori e delle persone.

5. Rapporti con i stakeholder

Lo stile di comportamento del personale della HUMANA, nei confronti dell'utenza/interlocutori/donatori, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

Il personale - a tutti i livelli gerarchici – e i soci non devono sfruttare a proprio vantaggio situazioni e eventi legati alla Associazione. Inoltre, non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di Associazioni e/o altri enti pubblici o privati in possibile conflitto di interesse; le cui finalità si pongono in antitesi con la mission di Humana.

In ottica di piena trasparenza, a decorrete dal 2016, Humana redige un **Bilancio di Sostenibilità**. Il Bilancio di Sostenibilità approfondisce gli aspetti considerati rilevanti dagli *stakeholder* interni ed esterni a HUMANA in merito a quattro aree: sostenibilità economica, sociale, ambientale e di *governance*. Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta uno strumento di comunicazione e dialogo con gli *stakeholders*, nonchè di gestione interna dell'organizzazione.

Il Bilancio una volta completato viene sottoposto ad asseverato dall'ente di certificazione terzo.

6. Rapporti con i beneficiari dei programmi e/o progetti

Tutti i dipendenti, collaboratori e partner dell'Associazione sono tenuti ad avere una condotta irreprensibile con i beneficiari dei progetti, usando particolari misure di cautela con le categorie più vulnerabili: i minori, le donne, gli anziani e gli emarginati.
La realizzazione dei progetti e/o dei programmi deve essere ispirata a principi di equità, uniformità e riservatezza, tenuto conto anche della natura di ONLUS dell'Associazione.

6.1. I diritti a favore dei beneficiari dei programmi e/o progetti

Tra i diritti fondamentali, HUMANA People to People Italia ONLUS, anche nella sua qualità di ente non-profit, promuove il raggiungimento delle aspirazioni dei beneficiari valorizzando l'autonomia e perseguendo la sostenibilità futura.
L'Associazione promuove il coinvolgimento delle collettività e delle comunità locali nelle esperienze di solidarietà e aggregazione, in una metodologia partecipata degli interventi, ricercando il continuo dialogo e la collaborazione con i partner locali e la società civile nel rispetto della loro cultura e tradizione.

7. Relazioni con la Pubblica Amministrazione ed altri enti finanziatori

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro codice di comportamento che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad uno scambio di favori o comportamento simile. Tale principio si applica anche nei confronti dei partiti, dei soggetti rappresentativi o di altre entità con finalità collettive.

Nessuna persona della HUMANA deve elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, e altri enti finanziatori pubblici e privati, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Associazione.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti privati, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a autorizzazioni, concessioni, licenze, o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).

8. Raccolta fondi etica

Nell'organizzare campagne di raccolta fondi, l'Associazione si impegna a perseguire gli obiettivi propri della mission, inoltre per ogni attività l'Associazione si impegna a descrivere i bisogni a cui intende rivolgere la sua attenzione così come le attività da implementare per rispondere a tali bisogni.

HUMANA People to People Italia ONLUS tutela il diritto dei propri donatori:

- Ad essere informati circa i motivi che spingono all'organizzazione di campagne di raccolta fondi;
- Ad essere in formati circa l'utilizzo delle proprie donazioni;
- Ad essere informati circa i progressi dei programmi implementati.

Donazioni di beni e servizi sono ammesse.

HUMANA People to People Italia ONLUS si impegna a:

- Registrare i dettagli di tutte le maggiori donazioni, comprese quelle in natura;
- Valorizzare finanziariamente le donazioni in natura ricevute;
- Assicurare che le donazioni in natura ricevute contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi statutari

9. Comunicazione esterna

Tutte le forme di comunicazione devono essere orientate a soddisfare le esigenze informative di tutte le parti interessate, essere veritiere, corrette, non fuorvianti e orientate al principio della prudenza e del rispetto dei valori della collettività.

10. Sponsorizzazioni - Omaggi

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale. Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo della nostra Associazione, come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza, tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

Il personale non deve mai chiedere né accettare regali o favori di nessun genere ed il suo comportamento non può mai essere influenzato da questi. Possono essere accettati oppure offerti regali o forme equivalenti di beneficio nell'ambito delle normali relazioni di cortesia che siano coerenti: alle normali prassi e consuetudini commerciali e sociali, al valore della relazione commerciale in corso e mai superiore allo stile di vita del soggetto interessato.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo. Qualsiasi deroga, incluse quelle per i Paesi dove sono presenti situazioni culturali differenti, deve essere espressamente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

11. Utilizzo dei beni dell'Associazione

Ogni strumento di lavoro fornito dalla Associazione non deve in alcun modo essere utilizzato per fini in contrasto con gli obiettivi del presente codice o per scopi personali.

12. Fornitori e partner

I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi, verificabili e trasparenti. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole.
Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tali attività.

13. Sicurezza e salute

Devono essere attuate tutte le leggi a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire rischi, infortuni e malattie professionali. Gli eventuali problemi devono essere corretti e prevenuti nel loro ripetersi con l'obiettivo di migliorare la gestione del rischio.

14. Rapporti fra dipendenti e collaboratori

I rapporti di lavoro devono essere sempre improntati alla collaborazione ed alla trasparenza, nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo. Devono essere evitate tutte le possibili forme di violazione dei diritti della persona e delle sue associazioni.

15. Ambiente

Devono essere rispettate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela ambientale, ridotti gli impatti negativi e le esternalità ambientali e, ove possibile, applicate le migliori pratiche e migliorati gli aspetti positivi.

16. Fondi pubblici

Devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi. Le attività finanziate con valore significativo devono essere sottoposte a specifica revisione contabile e di destinazione svolta da soggetto qualificato e indipendente.

17. Rispetto degli individui e della collettività

Devono essere rispettati i diritti individuali e rispettate le diversità evitando ogni forma di discriminazione. Devono quindi essere attuati controlli specifici per prevenire comportamenti illegali o immorali.
In nessun modo devono essere previsti dei collegamenti con persone o associazioni che perseguono finalità terroristiche.

18. Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relativamente l'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non devono essere in nessun modo divulgate neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale, in adesione alle vigenti normative in tema di protezione dei dati personali e del diritto d'autore. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al software ed alle opere d'ingegno.

19. Provvedimenti e sanzioni in caso di violazione del Codice etico

Ogni violazione o trasgressione alle disposizioni previste dal presente codice deve essere sanzionata secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia di diritto del lavoro nelle forme più severe, secondo gli obblighi contrattuali e secondo le disposizioni contrattuali vigenti.

20. Segnalazioni

Tutto il personale ed ogni soggetto interessato può segnalare, anche in forma anonima ogni pericolo di violazione del presente codice al Presidente o agli organi di controllo previsti, questi devono gestire la segnalazione senza indugio e facendo tutto quanto il possibile per risolvere il problema, incluso il coinvolgimento della pubblica autorità. Nessun provvedimento o discriminazione deve essere collegabile al soggetto che ha segnalato la violazione anche se questa risulta infondata. Deve essere garantito il massimo livello di riservatezza al personale coinvolto.

Le segnalazioni possono essere inviate in via cartacea alla sede di Humana People to People Italia ONLUS sita in (20010) Pregnana Milanese (MI) – Via Bergamo 9 b/c – all'attenzione della Presidenza.

Linee guida per l'applicazione del Codice Etico e di condotta

Il presente documento (interno) prevede un elenco di indicazioni approvate dal CdA per una corretta e soprattutto efficace applicazione del Codice etico e di condotta. L'obiettivo del documento è quello di rendere gli impegni previsti dal codice nei confronti delle parti interessate (stakeholder) come parte di un sistema gestionale finalizzato alla dimostrazione documentabile del loro rispetto, tali indicazioni sono state predisposte anche per facilitare l'attività di audit interno.

L'insieme delle indicazioni che seguono sono state approvate dai soci e spetta alla struttura operativa metterle in pratica ed attuare le azioni necessarie; informando, se necessario, il vertice aziendale di eventuali problemi di applicazione e delle possibili opportunità di miglioramento.

1. Il codice deve essere rivisto almeno ogni tre anni e deve essere mantenuta adeguata registrazione di tale riesame che deve comprendere tutti gli aspetti della presente linea guida.

2. Deve essere svolta adeguata informazione e formazione al personale sul contenuto del documento avendo particolare attenzione al personale in ingresso (neo assunti) ed alle possibili sanzioni per il mancato rispetto.

3. Deve essere inserito il rispetto del presente Codice di Condotta come condizione generale in tutti i rapporti contrattuali secondo le esigenze ed in relazione ai rischi per la nostra organizzazione.

4. Il Codice deve essere completato, secondo le necessità, da procedure operative, per esempio in materia di controllo della documentazione e relative registrazioni ovvero sulla comunicazione e risposta alle richieste di chiarimento ritenute rilevanti. Le procedure devono prevedere responsabilità e autorità per le attività previste.

5. Devono essere svolte verifiche interne periodiche per controllare l'efficacia dell'applicazione del codice.

6. Le eventuali non conformità di applicazione devono essere risolte e devono essere studiate le cause per evitare il ripetersi. Tali attività correttive devono essere documentate.

7. Se necessario devono essere studiati indicatori di monitoraggio dei processi collegabili al rispetto degli impegni previsti dal codice.

8. Deve essere prevista una procedura documentata per la gestione delle segnalazioni che permetta la tutela del segnalante e l'evidenza della conoscenza degli eventi da parte del vertice aziendale.