



# Codice etico e di condotta

Approvato CdA 19 ottobre 2021

## Indice

|   |    |
|---|----|
| Premessa.....   | 3  |
| Principi guida.....   | 3  |
| Criteri chiave.....   | 3  |
| Diffusione codice etico.....  | 3  |
| Vision, mission e valori di MCO.....  | 4  |
| Riferimenti normativi.....  | 4  |
| Linee guida delle relazioni con dipendenti, collaboratori, partner e altri enti...5 |    |
| Relazioni con dipendenti e collaboratori.....                                       | 5  |
| Relazione con le comunità beneficiarie.....   | 6  |
| Relazioni con i partner.....  | 6  |
| Relazioni con altre OSC.....  | 6  |
| Relazioni con agenzie governative e organismi intergovernativi.....                 | 7  |
| Relazioni con aziende e enti profit.....  | 7  |
| Rapporti con i media.....   | 7  |
| Norme comportamentali di personale e collaboratori.....                             | 8  |
| Doveri come editore.....  | 8  |
| Tutela della privacy e riservatezza.....  | 9  |
| Risorse economiche e <i>accountability</i> .....                                    | 9  |
| Finanziatori e donatori.....  | 9  |
| Gestione amministrativa e <i>accountability</i> .....                               | 9  |
| Vigilanza, violazioni e sanzioni.....   | 10 |

# 1. Premessa

## a. Principi guida

Missioni Consolata Onlus (d'ora in poi: MCO) è una ONG fondata dai missionari dell'Istituto Missioni Consolata (da ora in poi: IMC, o Istituto) e si ispira ai valori di questi ultimi. In particolare, si impegna per dare sostanza, attraverso la cooperazione allo sviluppo, alle esortazioni del fondatore dell'Istituto, il beato Giuseppe Allamano, a elevare l'ambiente, a cogliere i segni dei tempi e fare bene il bene e senza rumore.

La prima esortazione – elevare l'ambiente – si traduce nell'impegno a non limitarsi a iniziative di assistenza fine a se stessa ma di sforzarsi di identificare le cause strutturali della povertà e collaborare con le comunità locali e con altre organizzazioni per tentare di rimuoverle.

La seconda esortazione – cogliere i segni dei tempi – implica per MCO un continuo e attento ascolto di tutte le istanze della società, possibile solo attraverso una costante esposizione al vissuto delle persone. MCO pone alla base del proprio agire non solo la volontà di astenersi e contrastare qualunque tipo di discriminazione, ma di assumere sempre un atteggiamenti di accoglienza e valorizzazione dell'altro.

La terza esortazione – fare bene il bene e senza rumore – dà forma sia al comportamento di MCO riguardo alle risorse, che devono essere gestite in modo trasparente e responsabile, sia alla strategia di comunicazione dell'organizzazione e della rivista Missioni Consolata (MC), di cui MCO è editrice. MCO e MC rifiutano dunque il sensazionalismo, la ricerca dell'esposizione mediatica, la visibilità fine a se stessa, privilegiando invece la pacatezza e l'attenta e approfondita verifica delle informazioni e delle fonti.

## b. Criteri chiave

Le nostre attività, che vanno dalla realizzazione di progetti di sviluppo, alla gestione di programmi di sostegno a distanza, alla regolare raccolta e pubblicazione di notizie mediante la nostra rivista, *Missioni Consolata*, e i nostri siti web, si conformano ai seguenti criteri-chiave:

- responsabilità
- trasparenza
- legalità
- veridicità
- accuratezza
- serietà
- lealtà
- coerenza

## c. Diffusione codice etico

La stesura di questo codice etico e la sua diffusione sono di fondamentale importanza per chiarire, orientare e regolare le nostre relazioni interne – fra membri degli organi

statutari, dipendenti, collaboratori – ed esterne, quelle cioè che intratteniamo con i nostri partner: beneficiari delle nostre iniziative, lettori, donatori, finanziatori, fornitori, professionisti che in diversi ambiti prestano a MCO il loro servizio. Per questo ci impegniamo a metterlo a disposizione di tutti attraverso i siti web e di dividerlo con tutte le parti interessate nel modo più capillare ed efficace possibile, vincolando noi stessi e i nostri interlocutori al rispetto delle indicazioni in esso contenute.

## d. Vision, mission e valori di MCO

**Vision.** La promozione umana è, sin dall'inizio della vita dell'Istituto, al cuore dell'azione di evangelizzazione dei Missionari della Consolata. I primi missionari, infatti, accompagnati dalla saggezza del loro Fondatore, il sacerdote della Chiesa torinese Giuseppe Allamano, avevano maturato la convinzione che il primo lavoro da compiere era di "elevare l'ambiente". Questa formula, da loro inventata, significava concretamente impegnarsi perché il livello di vita della gente migliorasse. Ed ecco, quindi, l'attenzione all'agricoltura, all'istruzione, alla salute, alla formazione professionale, ecc. tutti aspetti che puntano alla crescita e alla promozione integrale dell'essere umano nel suo contesto.

Seguendo questa ispirazione, MCO intende contribuire allo sviluppo umano, spirituale, sociale ed economico dell'uomo attraverso la liberazione dall'oppressione, dalla violenza e dalla povertà. Fonda la sua azione sui valori della giustizia, della pace e dell'incontro tra i popoli e le religioni, dell'interculturalità e del dialogo con tutte le espressioni della società civile internazionale che condividono lo stesso impegno. Attribuisce priorità ai più poveri della Terra, cioè le donne e i bambini vulnerabili, le minoranze etniche marginalizzate, i malati, i disabili e i prigionieri.

**Mission.** MCO svolge attività di cooperazione allo sviluppo avvalendosi dell'esperienza acquisita nel corso di oltre un secolo dall'Istituto Missioni Consolata nel suo servizio di evangelizzazione e di presenza tra i popoli di tutto il mondo. La presenza capillare, duratura e costante dei missionari sul campo e la partecipazione attiva delle popolazioni locali nella progettazione e nella gestione delle iniziative di cooperazione sono i tratti che caratterizzano il metodo di intervento di MCO nel Sud del Mondo. La sua rivista, Missioni Consolata, propone ogni mese notizie, approfondimenti e riflessioni sulle tematiche della solidarietà e dello sviluppo.

## e. Riferimenti normativi

Di seguito indichiamo il quadro normativo di riferimento e le altre indicazioni, raccomandazioni e dichiarazioni rilevanti:

- Decreto legislativo del 08/06/2001 n. 231 – Responsabilità amministrativa da reato;
- Articoli 2104 e 2105 del codice civile – Obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro;
- Articoli 1175 e 1375 del codice civile 2104 e 2105 – Correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- legge 11 agosto 2014, n. 125, recante "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo" e ss.mm. e ii., ed in particolare l'art. 17, comma 10;

- Delibera del Comitato Congiunto, 6 settembre 2018, n.88.

Inoltre:

- Raccomandazione 92/131/CEE concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 in materia di protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation – GDPR) e il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, *Codice in materia di protezione dei dati personali*, così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101;
- Dichiarazione dei Ministri dello Sviluppo del G7 *Protection from Sexual Exploitation and Abuse in International Assistance*, adottata a Whistler il 2 giugno 2018;
- Dichiarazione Congiunta dell'OCSE-DAC *Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector*, adottata a Tidewater il 6 giugno 2018;
- *DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response*, adottata dal Consiglio dell'OCSE il 12 luglio 2019.

## 2. Linee guida delle relazioni con dipendenti, collaboratori, partner e altri enti

### a. Relazioni con dipendenti e collaboratori

MCO rifiuta e condanna il lavoro forzato o vincolato in ogni sua forma e l'impiego di lavoratori di età inferiore a quella prevista per legge. Non impiega lavoratori in queste condizioni in nessuna circostanza, né in Italia né all'estero. Nel caso di partenariati con enti terzi, l'utilizzo da parte di questi di lavoratori vittima di lavoro forzato o di sfruttamento di lavoro minorile è, una volta accertato, motivo di interruzione della collaborazione.

MCO si impegna a trattare i propri dipendenti e collaboratori con rispetto, a non applicare loro alcuna discriminazione sulla base di genere, orientamento sessuale, etnia, opinione, appartenenza politica e sindacale, condizioni di salute, a non sottoporli a nessun trattamento lesivo della dignità umana, a nessuna molestia, a nessun abuso fisico, verbale, psicologico, sessuale.

MCO è consapevole del valore e dell'importanza delle proprie risorse umane, che sono un patrimonio fondamentale per l'organizzazione. Per questo ha cura di creare un ambiente di lavoro motivante e stimolante, nel quale sia garantito a ciascuno il rispetto e la valorizzazione del proprio ruolo e delle proprie competenze.

MCO si impegna a dotarsi di personale competente e responsabile, al quale fornisce adeguate condizioni a tutela della sicurezza, della salute e del benessere nei luoghi di lavoro e, durante lo svolgimento delle attività dell'organizzazione, anche fuori da essi mettendo i propri dipendenti in condizione di compiere spostamenti e soggiorni con mezzi e in strutture che – pur nella sobrietà imprescindibile per un'organizzazione di ispirazione missionaria – permettano al personale di svolgere al meglio il proprio lavoro.

Rifiuta ogni forma di lavoro irregolare e garantisce ai propri dipendenti e collaboratori il trattamento economico e le condizioni contrattuali previsti dalle leggi e dai contratti

collettivi. Offre inoltre adeguata formazione ove necessario per realizzare le attività dell'organizzazione e promuove e asseconda i percorsi di formazione, crescita e sviluppo del personale.

MCO crea le condizioni affinché ogni lavoratore possa comunicare a un membro del consiglio di amministrazione gravi preoccupazioni relative alle attività dell'organizzazione o alla sicurezza nell'ambiente di lavoro; MCO incoraggia e guida il personale a mantenere i più elevati standard di condotta professionale e personale, e nell'assumersi responsabilità personale e professionale per le azioni e le decisioni adottate.

## **b. Relazione con le comunità beneficiarie**

Il miglioramento delle condizioni di vita delle comunità alle quali si rivolgono le attività di cooperazione allo sviluppo, educazione allo sviluppo e informazione è il principale obiettivo di MCO, che riconosce a queste comunità un ruolo e un'importanza decisivi. Il coinvolgimento di queste comunità nell'ideazione degli interventi e nella individuazione degli obiettivi, dei risultati e delle attività è dunque un elemento determinante nella definizione da parte di MCO delle iniziative da attuare.

MCO si astiene dal realizzare interventi che causino o aumentino la dipendenza delle comunità beneficiarie dall'organizzazione stessa e, più in generale, dal sostegno esterno per tempo indefinito, promuovendo viceversa l'autonomia, l'iniziativa delle comunità stesse e la salvaguardia e il rispetto dell'ambiente nel quale la comunità vive.

## **c. Relazioni con i partner**

La collaborazione di MCO con i propri partner – altre Organizzazioni della società civile (OSC), aziende, istituti di credito, consulenti, enti governativi e intergovernativi, enti ecclesiastici – deve essere sempre coerente con la visione e la missione di MCO; deve inoltre basarsi su una condivisione di valori che viene previamente verificata attraverso un confronto franco e aperto con i potenziali partner, improntato alla massima trasparenza e alla volontà di fornire e ricevere tutte le informazioni indispensabili a valutare l'opportunità della collaborazione stessa.

Pur essendo intrapresa nell'ottica di generare benefici reciproci, ogni collaborazione avviata da MCO deve avere come obiettivo ultimo il miglioramento delle condizioni dei beneficiari, non può quindi limitarsi a perseguire vantaggi di carattere economico o relativi a prestigio e posizionamento strategico e non può portare alla modifica dei valori, obiettivi e policy di MCO in cambio di uno dei vantaggi di cui sopra.

Tutti i partner devono attenersi alle norme di comportamento indicate al punto 3 di questo documento.

## **i. Relazioni con altre OSC**

MCO promuove la collaborazione con altre Organizzazioni della società civile impegnate nella cooperazione, con le quali può costituire partenariati nel rispetto delle indicazioni e raccomandazioni fornite dalle autorità che regolano la cooperazione, in Italia e all'estero, e nel rispetto delle specificità e dell'indipendenza sia di MCO che dei partner.

Si impegna quindi:

- a identificare, di concerto con queste OSC, valori condivisi e obiettivi comuni, anche nell'ottica di evitare duplicazioni delle iniziative da realizzare sul campo e dinamiche di sterile competizione;
- a condividere le informazioni rilevanti per una ottimale comprensione del contesto e delle condizioni nelle quali può svolgersi la collaborazione;
- ove opportuno – ad esempio nelle emergenze umanitarie – a sostenere il lavoro di altre organizzazioni già attive e presenti nelle aree colpite.

## ii. Relazioni con agenzie governative e organismi intergovernativi

MCO promuove la collaborazione con agenzie governative e organismi intergovernativi attraverso iniziative che siano in linea con i valori e gli obiettivi di MCO.

Queste iniziative – si tratti di partecipazioni a piattaforme di coordinamento, campagne, programmi o progetti di cooperazione o altro – devono sempre svolgersi nel rispetto dell'indipendenza reciproca e delle norme contenute nei rispettivi codici etici. Per l'Italia, il Codice etico di riferimento è quello dell'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – AICS, disponibile all'indirizzo:

<https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/Codice-etico-e-di-comportamento-AICS.pdf>

Nel caso di interventi che implicano un finanziamento da parte delle Agenzie e degli organismi di cui sopra, MCO si impegna a rispettare sia i principi di trasparenza e *accountability* nella gestione delle risorse finanziarie richieste dagli enti finanziatori che quelli dettagliati nel punto 6. di questo Codice.

## iii. Relazioni con aziende e enti profit

MCO intrattiene relazioni con aziende e enti profit sia nel loro ruolo di fornitori di servizi che di partner nelle iniziative di cooperazione e educazione allo sviluppo.

Anche in queste relazioni fermi restando i principi di indipendenza reciproca e l'osservanza dei rispettivi codici etici già descritti per gli altri partner.

MCO si impegna inoltre a effettuare adeguate ricerche per assicurarsi che il comportamento e le attività delle aziende e degli enti profit partner non siano in contraddizione con i valori di MCO e non danneggino le persone delle comunità e/o dei gruppi vulnerabili ai quali si rivolge l'azione di MCO né l'ambiente nel quale vivono.

Se, una volta effettuate queste verifiche e avviata la collaborazione, emergessero informazioni su comportamenti che contraddicono i valori e gli obiettivi di MCO, la collaborazione verrà sospesa in attesa di ulteriori verifiche ed eventualmente interrotta in caso di conferma delle violazioni.

## d. Rapporti con i media

Le comunicazioni relative a MCO verso l'esterno devono essere accurate, veritiere, trasparenti. Le pubblicazioni riguardanti MCO su media esterni devono inoltre garantire il rispetto della deontologia professionale in tutti i suoi aspetti (minori, migranti, questioni di genere, ecc. si veda punto 4 successivo).

Qualsiasi articolo o documento riguardante le attività di MCO in Italia o all'estero deve essere validato dal coordinatore, prima della pubblicazione.

### 3. Norme comportamentali di personale e collaboratori

MCO esige che chiunque gestisca o collabori alle sue attività, si tratti di operatori interni cioè membri degli organi statutari, responsabili, dipendenti e collaboratori, o esterni, cioè partner (come definiti nel punto 2.c.) e loro personale,

- si astenga da comportamenti caratterizzati da qualunque forma di violenza, abuso e/o molestia, fisica o verbale, e di sfruttamento sessuale nei confronti di qualunque persona e in particolare nei confronti delle fasce più deboli come bambini, donne, disabili e soggetti vulnerabili;
- eviti qualunque forma di discriminazione e valorizzi la parità di genere;
- si astenga dall'utilizzo di alcol e sostanze psicotrope durante lo svolgimento delle proprie mansioni;
- assuma un comportamento rispettoso dei valori dell'Istituto Missioni Consolata cui MCO si ispira e, nel caso di attività che richiedono la visita o il soggiorno alle sedi e missioni IMC o di altre congregazioni, mostri un atteggiamento consapevole e rispettoso della natura di questi luoghi, che sono case di vita consacrata;
- segnali tempestivamente la presenza o l'insorgere di condizioni che configurino un conflitto di interesse con le attività di MCO;
- segnali tempestivamente all'organismo di vigilanza i comportamenti difformi dalle norme sopra indicate o, in generale, in contraddizione con questo Codice etico;
- fornisca all'organismo di vigilanza la massima collaborazione in caso di verifiche e indagini svolte da quest'ultimo in merito a possibili violazioni del Codice.

### 4. Doveri come editore

MCO in quanto editore di una pubblicazione periodica, applica il *Testo unico dei doveri del giornalista* che deve essere rispettato integralmente dai propri dipendenti e collaboratori. In particolare nei confronti delle persone minorenni applica la «Carta di Treviso» che fa parte integrante del Testo unico.

Nei confronti delle differenze di genere, nei casi di femminicidio, violenza, molestie, discriminazioni e fatti di cronaca, che coinvolgono aspetti legati all'orientamento e all'identità sessuale, il giornalista o collaboratore a) presta attenzione a evitare stereotipi di genere, espressioni e immagini lesive della dignità della persona; b) si attiene a un linguaggio rispettoso, corretto e consapevole.

Si attiene all'essenzialità della notizia e alla contenenza. Presta attenzione a non alimentare la spettacolarizzazione della violenza. Non usa espressioni, termini e immagini che sminuiscano la gravità del fatto commesso.

Nei confronti delle persone straniere MCO adotta termini giuridicamente appropriati seguendo le indicazioni del «Glossario della Carta di Roma», evitando la diffusione di informazioni imprecise, sommarie o distorte riguardo a richiedenti asilo, rifugiati, vittime della tratta e migranti.

Tutela l'identità e l'immagine, non consentendo l'identificazione della persona, dei richiedenti asilo, dei rifugiati, delle vittime della tratta e dei migranti che accettano di esporsi ai media.

Nei confronti dei soggetti deboli, MCO rispetta i diritti e la dignità delle persone malate o con disabilità siano esse portatrici di menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali, in analogia con quanto già sancito per i minori dalla «Carta di Treviso».

Evita nella pubblicazione di notizie su argomenti scientifici un sensazionalismo che potrebbe far sorgere timori o speranze infondate avendo cura di segnalare i tempi necessari per ulteriori ricerche e sperimentazioni.

MCO applica le stesse regole per quanto riguarda la propria presenza su internet e sui social media.

## **5. Tutela della privacy e riservatezza**

MCO applica nelle proprie attività, relazioni e contatti il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza. Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili l'organismo osserva, come previsto dalla legislazione in vigore (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, GDPR UE n. 2016/679), quanto necessario per tutelare la riservatezza dei dati. I dati personali e sensibili in possesso di MCO sono trattati in modo lecito e secondo correttezza, garantendo i diritti degli interessati e precludendo l'accesso non autorizzato a terzi.

## **6. Risorse economiche e *accountability***

### **a. Finanziatori e donatori**

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

I fondi ottenuti saranno destinati per le finalità previste e non per scopi diversi da quelli previsti. MCO garantisce di gestire con scrupolo, correttezza e attenzione i fondi ottenuti e utilizzati nell'intento di destinare quanto più possibile per ottenere risultati ottimali per la popolazione beneficiaria.

Non è consentito a operatori e collaboratori di MCO offrire e/o promettere denaro, favori ed eventuali benefici, né esercitare illecite pressioni per ottenere preferenze o aggiudicarsi finanziamenti.

### **b. Gestione amministrativa e *accountability***

Gli operatori MCO registrano correttamente ogni operazione e transazione e adottano una procedura interna di registrazione, autorizzazioni, verifica coerente e congrua, nella legittimità delle norme vigenti.

Non sono ammesse pratiche di corruzione e comportamenti collusivi.

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

La gestione contabile di MCO si basa su principi contabili previsti e regolati dalla legislazione italiana.

I bilanci annuali (economico e patrimoniale) di MCO sono redatti secondo le leggi previste in materia e certificati da una società di revisione indipendente e iscritta all'albo professionale.

Le informazioni e i dati di MCO forniti a terzi e le rilevazioni contabili e di gestione garantiscono veridicità, trasparenza, chiarezza, accuratezza e completezza. Ne consegue un'informazione veritiera e corretta della sua situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

Inoltre MCO pubblica ogni anno sul sito istituzionale il Bilancio sociale di tutte le sue attività, alla scadenza fissata per legge. Tale BS comprende anche il rendiconto gestionale e lo stato patrimoniale di MCO.

MCO ha adottato e applica procedure contabili, a cui tutto il personale e gli operatori si devono attenere, e tali per cui per ogni rilevazione contabile relativa a una transazione deve essere conservata adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile e archiviata secondo quanto previsto dalle stesse procedure al fine di facilitare la consultazione anche da parte di enti esterni abilitati al controllo.

## 7. Vigilanza, violazioni e sanzioni

L'organo di vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 e dotato dei requisiti di autonomia, professionalità, continuità d'azione, indipendenza e onorabilità,

- vigila sul rispetto di questo Codice;
- riceve, valuta e verifica le segnalazioni in merito a possibili violazioni e
- segnala eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni necessarie a garantire l'efficacia e l'applicabilità delle norme contenute nel Codice etico.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo email dedicato: [vigilanza@missioniconsolataonlus.it](mailto:vigilanza@missioniconsolataonlus.it) o per posta tradizionale.

Questo Codice fa parte a tutti gli effetti delle norme contrattuali applicabili sia ai dipendenti che a collaboratori esterni e partner. L'obbligo di rispettarne le norme si estende naturalmente anche ai membri degli organi statutari e la sua violazione implica:

- l'adozione dei provvedimenti disciplinari, adeguati e proporzionati alla gravità della violazione, previsti dal quadro normativo vigente;
- la messa in atto di meccanismi incisivi e tempestivi atti a evitare il reiterarsi delle violazioni, fino alla rimozione dall'incarico e/o la risoluzione del contratto per le violazioni più gravi, ove opportuno e consentito dalla legislazione vigente.