

Codice Etico di Comportamento

FONDAZIONE
WE WORLD O.N.L.U.S.



Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 13 Marzo 2018

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. PRINCIPI GENERALI.....	3
2.1 Visione	3
2.2 Missione.....	3
2.3 Finalità del Codice Etico di Comportamento	3
2.4 Valori e Principi.....	4
2.5 Destinatari	5
2.6 Impegno di WeWorld	6
2.7 Impegno dei dipendenti e rapporti con i terzi	6
2.7.1 <i>Impegno dei dipendenti</i>	6
2.7.2 <i>Impegno dei terzi</i>	6
2.8 Diffusione del codice	7
3. ETICA DELLE RELAZIONI CON I TERZI	7
3.1 Relazioni con i Soggetti Interessati	7
3.1.1 <i>I bambini/e</i>	7
3.1.2 <i>Le donne</i>	8
3.2 Rapporti con i fornitori.....	9
3.3 Relazioni con i collaboratori e consulenti esterni.....	9
3.4 Relazioni con i finanziatori e donatori	10
3.5 Comunicazione	11
4. LE RISORSE UMANE	11
4.1 Premessa	11
4.2 Doveri dei collaboratori.....	12
4.3 Criteri di condotta.....	12
5. RAPPORTI ISTITUZIONALI.....	14
6. RAPPORTI CON L'AMBIENTE.....	14
7. DIVIETO DI CONDOTTE CRIMINOSE CHE POSSONO COINVOLGERE WE WORLD IN UN PROCEDIMENTO PENALE	15
8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO	15
7.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	15
7.2 Diffusione del Codice	15
7.3 Segnalazioni.....	16
7.4 Violazioni del Codice	16
9. ENTRATA IN VIGORE	16

1. DEFINIZIONI

- ◆ **Destinatari:** a) tutti i dipendenti della Fondazione, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; b) tutti i soggetti che, a diverso titolo, collaborano con la Fondazione, ivi compresi tutti i professionisti chiamati a svolgere la loro attività per conto e a favore della stessa; c) ogni altro soggetto che nei rapporti con la Fondazione, anche di natura istituzionale, dichiara di richiamarsi al presente Codice; d) i soggetti finanziatori, donatori e in genere tutti coloro che con i loro contributi sostengono l'attività di WeWorld.
- ◆ **Soggetti Interessati:** sono tutti coloro a favore dei quali WeWorld svolge la propria attività istituzionale, in particolare bambini/e e le donne.
- ◆ **Terzi:** tutti coloro che intrattengono rapporti con la Fondazione su base contrattuale o comunque in maniera continuativa, quali, a mero titolo esemplificativo, i prestatori d'opera, i fornitori, ogni soggetto che abbia rapporti anche di natura istituzionale con la Fondazione.
- ◆ **Regolamenti aziendali:** documenti che disciplinano le attività della Fondazione.
- ◆ **Processo:** insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.
- ◆ **Attività:** insieme di operazioni organizzate e finalizzate.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Visione

I diritti di ogni bambino/a e di ogni donna riconosciuti e garantiti in tutto il mondo.

2.2 Missione

WeWorld promuove e difende i diritti dei bambini/e e delle donne in Italia e nel mondo. WeWorld aiuta in modo concreto i bambini/e, le donne e le loro comunità favorendo il cambiamento e l'inclusione sociale.

2.3 Finalità del Codice Etico di Comportamento

Il presente Codice Etico di Comportamento (di seguito "Codice") è stato elaborato per consentire una definizione dei principali valori etici di WeWorld e per poter riferire agli stessi i principi di comportamento nell'ambito dei processi e delle attività della Fondazione.

Il Codice ha come finalità quella di fornire generali indirizzi di carattere etico-comportamentale cui attenersi nella esecuzione delle attività proprie della Fondazione, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti collegati alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, nel quadro del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D.

Lgs. 231/01, che WeWorld si impegna ad applicare, rafforzare e sviluppare continuamente e del quale il Codice costituisce un elemento fondamentale.

L'applicazione ed il rispetto dei principi enunciati rientra peraltro nei più generali obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta, cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore della Fondazione.

Il presente Codice ha dunque lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della Fondazione e le sue disposizioni sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per i comportamenti di tutti coloro che partecipano all'attività della stessa e quindi, in particolare, degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e di chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con WeWorld.

Il Codice Etico di Comportamento, pur considerando le differenze sotto il profilo normativo, economico, sociale e culturale, si applica anche alle attività eventualmente svolte all'estero da WeWorld. Del Codice viene data ampia diffusione interna mediante affissione in luogo accessibile a tutti; lo stesso è messo a disposizione di qualunque altro interlocutore della Fondazione e portato a conoscenza di tutti coloro con i quali WeWorld intrattiene relazioni mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

2.4 Valori e Principi

I valori di riferimento fondanti l'attività propria di WeWorld sono:

- **Tutela dei diritti e della dignità della persona**, come previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite adottata il 10 dicembre 1948;
- **Tutela dei diritti dei bambini/e**: come sancito dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia (1989) e dalla Legge italiana contro la prostituzione minorile (2006);
- **Ripudio del lavoro minorile**: secondo quanto stabilito dalla Convenzione N. 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1973, che determina l'età lavorativa minima (non inferiore ai 15 anni) e dalla Convenzione N. 182 del 1991, in cui vengono dettate le linee guida per la prevenzione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile;
- **Tutela dei diritti delle donne**: come previsto dalla Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979);
- **Ripudio della violenza contro le donne e lo sfruttamento sessuale dei bambini/e e adolescenti**: secondo quanto stabilito dalla Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (1993) e dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (nota come Convenzione di Istanbul 2011);
- **Ripudio della guerra**: nella piena attuazione e nel rispetto dell'Art. 11 della Costituzione Italiana: "L'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni; promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo";

- **Principi contenuti nel Codice di Condotta dell’Aiuto Umanitario (1994)** promossi dalla Croce Rossa Internazionale (imparzialità, neutralità, indipendenza e umanità) e la **Carta Umanitaria e Standard Minimi nella Risposta Umanitaria** promossi da SPHERE (2000);
- **Interculturalità e rispetto delle culture e costumi:** opera con rispetto della cultura locale, favorendo il dialogo interculturale;
- **Autonomia e Indipendenza:** in coerenza con i valori formulati, opera sempre in totale indipendenza da interessi privati e autonomia da politiche governative;
- **Relazioni:** si relaziona con le istituzioni nazionali e internazionali per contribuire alle policy di cooperazione secondo i valori espressi nel presente Codice;
- **Partnership e sostenibilità:** pratica, nella realizzazione degli interventi a livello locale, una prassi di partenariato stabile e di coinvolgimento delle comunità, utile a garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti con risultati durevoli nel tempo;
- **Promozione sociale:** include stabilmente nella propria attività la sensibilizzazione della società civile con l’obiettivo di favorire un cambio di attitudine e di politiche a favore della solidarietà e della cooperazione internazionale;
- **Professionalità:** ha un approccio professionale e responsabile, volto ad ottenere la massima efficacia, che risponda alle reali necessità e ai bisogni di coloro che - direttamente o indirettamente - beneficiano del sostegno di WeWorld;
- **Trasparenza e diritti dei donatori:** garantisce una gestione e un’informazione trasparente, sia nei confronti dei donatori, sia nei confronti dei partner; riconoscendo la necessità di rendere conto delle proprie attività, tanto sul piano finanziario che su quello dell’efficacia degli interventi e riconoscendo il contributo del donatore come essenziale per il raggiungimento degli obiettivi progettuali;
- **Correttezza e lealtà:** assume comportamenti corretti e leali in tutte le attività proprie dell’organizzazione, con particolare attenzione ai propri collaboratori ed inoltre si impegna promuovere questi principi verso tutte le componenti della Fondazione al fine rimuovere ogni forma di ostacolo al perseguimento degli stessi (es. conflitti di interesse);
- **Rispetto per l’ambiente:** lavora per individuare l’equilibrio tra lo sviluppo sociale, economico ed il rispetto dell’ambiente, come unica soluzione per ridurre in maniera duratura, le cause della povertà.

2.5 Destinatari

I principi contenuti nel Codice si applicano:

- a) a tutti i dipendenti di WeWorld, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata;
- b) a tutti i soggetti che, a diverso titolo, collaborano con WeWorld, ivi compresi tutti i professionisti chiamati a svolgere la loro attività per conto e a favore della Fondazione;
- c) ad ogni altro soggetto che nei rapporti con WeWorld, anche di natura istituzionale, dichiara di richiamarsi al presente Codice;

- d) ai soggetti finanziatori, donatori e in genere a tutti coloro che con i loro contributi sostengono l'attività di WeWorld.

2.6 Impegno di WeWorld

WeWorld è impegnata nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice a:

- assicurarne la tempestiva diffusione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza dei destinatari del Codice;
- fornire chiarimenti in merito all'interpretazione ed attuazione delle disposizioni del Codice;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, la valutazione ed il trattamento di eventuali violazioni;
- garantire che coloro i quali segnalino le violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice.

2.7 Impegno dei dipendenti e rapporti con i terzi

Tutti i Destinatari si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice;

2.7.1 Impegno dei dipendenti

Ogni dipendente deve conoscere, avere piena coscienza e conformare la propria attività ai principi e alle direttive contenute nel Codice e astenersi da comportamenti non conformi ai suddetti principi, collaborando, altresì, all'accertamento di eventuali violazioni e rendendo nota qualsiasi notizia idonea alla individuazione dei trasgressori. Ogni dipendente ha il diritto e il dovere di consultarsi con il diretto superiore e/o l'Organismo di Vigilanza per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione e all'applicazione dei principi e delle direttive del Codice, nonché ai comportamenti da tenere ogni qualvolta dovessero esserci dubbi sulla loro correttezza o sulla loro compatibilità con quanto indicato nel Codice stesso e/o con i suoi principi ispiratori.

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra Fondazione e Collaboratori.

2.7.2 Impegno dei terzi

Per terzi si intendono tutti coloro che intrattengono rapporti con WeWorld su base contrattuale o comunque in maniera continuativa, quali, a mero titolo esemplificativo, i prestatori d'opera, i fornitori, ogni soggetto che abbia rapporti anche di natura istituzionale con la Fondazione.

WeWorld così come ogni soggetto che agisca per conto della stessa, ha l'obbligo di informare i terzi dell'esistenza e dei contenuti specifici del Codice, invitandoli al rispetto dei principi ivi contenuti.

2.8 Diffusione del codice

WeWorld si impegna a far sì che i principi di questo Codice siano portati a conoscenza, per quanto di competenza, non solo all'interno della struttura, ma anche presso fornitori, collaboratori, consulenti, partner ed altre controparti che intrattengono rapporti anche istituzionali con la Fondazione in modo che tutti mantengano comportamenti non in contrasto con i principi e gli obiettivi previsti dal Codice stesso. Il Codice è portato a conoscenza di tutti sul sito www.weworld.it dove è liberamente scaricabile. L'attività di revisione periodica tiene conto dei contributi ricevuti dai Destinatari, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

3. ETICA DELLE RELAZIONI CON I TERZI

WeWorld impronta le attività che coinvolgono soggetti terzi ai principi etici identificati in questo Codice, al rispetto dei quali sono tenuti i propri collaboratori, e richiede ai soggetti terzi di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza.

In particolare, nei rapporti con i soggetti terzi, i collaboratori della Fondazione devono evitare condotte che possano, anche fraudolentemente, indurli in errore, al fine di ottenere vantaggi personali, ancorché non in contrasto con gli obiettivi di WeWorld.

3.1 Relazioni con i Soggetti Interessati

3.1.1 *I bambini/e*

Le relazioni di WeWorld con i bambini/e, le loro famiglie ed in genere con la comunità che li circonda si ispira ai principi sanciti dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia (1989) e alla Legge Italiana contro la prostituzione minorile (2006). Si richiamano per brevità qui di seguito alcuni dei **principi fondamentali** della Convenzione:

Principio di non discriminazione

Il principio, sancito all'**art. 2**, impegna gli Stati parti ad assicurare i diritti ivi sanciti a tutti i minori, **senza distinzione** di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione del bambino/a e dei genitori.

Principio di superiore interesse del bambino/a

Il principio, sancito dall'**art. 3**, prevede che in ogni decisione, azione legislativa, provvedimento giuridico, iniziativa pubblica o privata di assistenza sociale, l'interesse superiore del bambino deve essere una **considerazione preminente**.

Diritto alla vita, sopravvivenza e sviluppo

Il principio è sancito dall'**art. 6** che prevede il **riconoscimento** da parte degli Stati membri del diritto alla vita del bambino/a e l'**impegno** ad assicurarne, con tutte le misure possibili, la sopravvivenza e lo sviluppo.

Ascolto delle opinioni del bambino

Il principio, sancito dall'**art. 12**, prevede il diritto dei bambini a essere ascoltati in tutti i procedimenti che li riguardano, soprattutto in ambito legale. L'attuazione del principio comporta il **dovere**, per gli adulti, di ascoltare il bambino/a capace di discernimento e di tenerne in **adeguata considerazione** le opinioni. La Convenzione pone in relazione l'ascolto delle opinioni del bambino/a al **livello di maturità** e alla capacità di comprensione raggiunta in base all'età.

WeWorld, inoltre, aderendo ai principi ispiratori della **Legge Italiana contro la prostituzione minorile (2006)**, sostiene la tutela dei fanciulli contro ogni forma di sfruttamento e violenza sessuale a salvaguardia del loro sviluppo fisico, psicologico, spirituale, morale e sociale.

3.1.2 Le donne

L'azione di WeWorld a favore dei diritti delle donne si ispira alla Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979) ed in particolare ai seguenti Principi:

- Condanna della discriminazione contro le donne (art. 1)
- Promozione di azioni volte ad accelerare i processi di uguaglianza (art. 3)
- Promozione di politiche per garantire i diritti delle donne (art. 4)
- Condanna della discriminazione nel campo della vita politica (art. 7)
- Promozione dell'uguaglianza nei seguenti ambiti:
 - educazione (art. 10)
 - lavoro (art. 11)
 - salute (art. 12)
 - davanti alla legge (art. 15)
 - nella vita familiare e nel matrimonio (art. 13 e 16)

In particolare nei confronti delle donne a rischio, o vittime, di violenza WeWorld si ispira alla Convenzione di Istanbul che si prefigge i seguenti obiettivi:

- **proteggere le donne da ogni forma di violenza** e prevenire, perseguire ed eliminare la **violenza contro le donne e la violenza domestica**;
- contribuire ad **eliminare ogni forma di discriminazione** contro le donne e **promuovere la concreta parità tra i sessi**, ivi compreso rafforzando l'autonomia e l'autodeterminazione delle donne;
- predisporre un quadro globale, **politiche e misure di protezione e di assistenza** a favore di tutte le vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica;
- **promuovere la cooperazione internazionale** al fine di eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica;
- **sostenere e assistere le organizzazioni e autorità** incaricate dell'applicazione della legge in modo che possano collaborare efficacemente, al fine di adottare un approccio integrato per l'eliminazione della violenza contro le donne e la violenza domestica.

3.2 Rapporti con i fornitori

La Fondazione, in linea di principio, acquista in loco i beni, le attrezzature, i servizi e le opere necessari alla realizzazione dei propri progetti all'estero per sostenere l'economia locale e favorirne il lavoro. Questo principio viene rispettato ove possibile e quando non sia esso stesso causa di distorsioni o danni dell'economia locale cui attinge.

Nella selezione dei fornitori devono essere verificate le condizioni di lavoro dei dipendenti e dei collaboratori degli stessi, il rispetto dei diritti sociali e dell'ambiente, i principi umanitari di neutralità e l'etica nella scelta dei trasporti.

Nel rispetto dei principi sopra enunciati, i processi di acquisto devono essere improntati a due criteri fondamentali:

- la ricerca di soluzioni ottimali che assicurino il massimo vantaggio complessivo per la Fondazione;
- la concessione di pari opportunità per ogni fornitore.

I processi di acquisto della Fondazione sono fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare WeWorld è tenuta a:

- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- evidenziare gli eventuali conflitti di interesse verso i potenziali fornitori
- applicare, quando richiesto, una procedura di gara rigorosa e documentata;
- assicurare per ogni altra trattativa una adeguata concorrenza in analogia con i principi stabiliti dalle procedure di pubblica evidenza.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Fondazione, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, la Fondazione stessa è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

3.3 Relazioni con i collaboratori e consulenti esterni

Nelle relazioni con i propri collaboratori WeWorld si impegna a:

- selezionare i collaboratori senza alcuna discriminazione e con procedure trasparenti;
- fornire adeguato supporto e formazione, sulla base delle esigenze professionali richieste dal ruolo del collaboratore;
- comunicare in modo trasparente i programmi e gli obiettivi dell'organizzazione di medio e lungo periodo;
- promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento dei collaboratori nella gestione dell'organizzazione e dei suoi programmi, riconoscendo loro un ruolo fondamentale per lo sviluppo di WeWorld;
- selezionare persone che condividano lo spirito e la missione di WeWorld e che possiedano requisiti, professionalità e caratteristiche adeguate al ruolo richiesto, senza alcuna forma di discriminazione.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi e della propria missione, WeWorld richiede ai propri collaboratori:

- di assolvere alle funzioni affidate in modo conforme alle procedure, ai regolamenti ed al presente Codice;
- che qualsiasi materiale di documentazione prodotto nell'esercizio della propria funzione sia di proprietà esclusiva di WeWorld;

- pur nel rispetto dei diritti e degli obblighi contrattuali, di dimostrare uno spirito collaborativo, adeguandosi con flessibilità alle esigenze operative dell'organizzazione;
- integrità e correttezza nell'utilizzo delle risorse e dei beni materiali dell'organizzazione.

In particolare, ai collaboratori che operano all'estero si chiede di:

- svolgere i propri compiti nel massimo rispetto delle leggi, della cultura e degli usi locali;
- rappresentare adeguatamente WeWorld nel paese in cui operano, presso i beneficiari, i partner, le istituzioni locali e quelle internazionali;
- farsi parte attiva nella promozione dell'organizzazione e delle sue attività.

Nei confronti dei consulenti esterni WeWorld intende:

- valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione, adottando inoltre dei criteri di rotazione nell'affidamento degli incarichi professionali;
- ottenere dal consulente esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi;
- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- richiedere ai consulenti esterni, nel rispetto della loro specificità contrattuale, di attenersi ai principi del presente Codice già elencati per i dipendenti e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento del collaboratore/consulente esterno che appaia contrario ai principi etici del Codice.

3.4 Relazioni con i finanziatori e donatori

WeWorld si impegna a:

- garantire, nel rispetto della normativa sulla privacy, adeguate informazioni relativamente al proprio operato, a tutti gli stakeholders di riferimento: finanziatori, donatori, sostenitori e partners;
- 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;

Fatto salvo l'obbligo di rendicontare le risorse sia pubbliche che private che vengono attribuite, secondo le normative vigenti, WeWorld si impegna inoltre a:

- implementare idonee e trasparenti scritture contabili nel rispetto delle normative vigenti ed eventuali certificazioni;
- combattere ed eliminare pratiche di corruzione e favori illegittimi compiuti all'interno della Fondazione e/o da soggetti esterni nei confronti della stessa;
- mettere a disposizione presso la propria sede il bilancio o il rendiconto annuale e renderlo pubblico secondo le norme previste;
- comunicare ai sostenitori le modalità d'impiego delle risorse raccolte, attraverso i documenti informativi (contabili) inviati ai sostenitori o consultabili sul sito web, distinguendo quanto viene destinato agli interventi progettuali e quanto utilizzato per le spese di gestione, al fine di garantire un corretto utilizzo dei fondi e un'informazione trasparente sulle modalità di intervento;
- impiegare prioritariamente e 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;

- rispettare i diritti e tutelare la sicurezza dei collaboratori e dei volontari che operano all'estero e in Italia;
- utilizzare personale adeguatamente motivato e preparato ai compiti e alle finalità cui è destinato;
- evitare qualsiasi tipo di discriminazione nei confronti di collaboratori, dipendenti e volontari.

3.5 Comunicazione

In merito ai processi di comunicazione, WeWorld 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 propria attività di comunicazione, di sensibilizzazione o nelle campagne di raccolta fondi, la conoscenza obiettiva e la realtà dei paesi oggetto di intervento, senza discriminazioni di genere, di razza, di religione, e senza utilizzare in modo deformato - ai fini delle proprie iniziative - le informazioni e le immagini appositamente raccolte;
- essere aperta e disponibile al confronto, sia rispetto alle propria "policy" che alle modalità di realizzazione degli interventi, sia verso i diversi individui e organi che compongono la Fondazione, che verso gli stakeholder esterni (es. le altre associazioni e gli interlocutori istituzionali) ;
- mantenere al proprio interno un'adeguata comunicazione con i Promotori e Partecipanti, i sostenitori, i collaboratori e i volontari, comunicando strategie, programmi ed ogni informazione utile per un'efficace partecipazione e sviluppo della vita della Fondazione.

4. LE RISORSE UMANE

4.1 Premessa

Le risorse umane costituiscono elemento indispensabile ed insostituibile di ogni organizzazione non governativa e rappresentano anche per WeWorld il principale fattore di successo, sia sotto il più generale profilo istituzionale, sia sotto il particolare profilo più strettamente organizzativo. 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, bensì anche dei doveri e delle obbligazioni che il rapporto di lavoro implica. Il dipendente, in particolare, ha diritto:

- all'esercizio delle funzioni inerenti la 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.

La Fondazione offre a tutti i dipendenti le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, e consente ad ognuno di sviluppare le proprie

attitudini, capacità e competenze, predisponendo programmi di formazione e/o di addestramento e/o corsi di aggiornamento.

La Fondazione, infine, intende promuovere programmi di sensibilizzazione per i propri dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di riservatezza e sicurezza delle informazioni.

4.2 Doveri dei collaboratori

In base ai contratti di lavoro applicabili, siano essi collettivi, di organizzazione o individuali, nonché alle norme stabilite dal codice civile e dalla legge, al dipendente sono attribuiti precisi doveri.

Il collaboratore deve agire lealmente e coscienziosamente al fine di rispettare queste obbligazioni, attenendosi ai comportamenti previsti dal presente Codice nello svolgimento delle prestazioni richieste. In particolare ogni collaboratore deve:

- a) conoscere ed osservare la normativa vigente, i processi, le procedure e le linee guida della Fondazione nonché i principi contenuti nel presente Codice;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dai propri responsabili;
- c) adempiere a tutti gli obblighi necessari alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- d) 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;
- e) avere una condotta ed usare un linguaggio ed un abbigliamento adeguati all'ambiente lavorativo;
- f) 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 dalla Fondazione. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Fondazione può giustificare una condotta non onesta.

4.3 Criteri di condotta

Il collaboratore deve operare in perfetta trasparenza e tutti i suoi atti e le decisioni devono essere giustificabili e documentabili sia nei confronti dei colleghi e dei superiori, sia, quando sia a ciò autorizzato dai superiori, anche nei confronti di terzi esterni. Sarà sua cura ed impegno promuovere la conoscenza del Codice nei confronti di tutti i oggetti con cui si intrattengano rapporti, di natura formale ed informale, nell'ambito dello svolgimento della propria attività. Nell'elaborazione dei documenti e nello svolgimento delle comunicazioni il dipendente dovrà utilizzare un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta. L'obbligo della trasparenza non può e non deve costituire deroga ai principi della riservatezza e agli adempimenti in tema di tutela della privacy e pertanto le informazioni sono trattate dalla Fondazione nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Il rispetto dei principi e obblighi del codice della privacy comporta che tutti gli uffici garantiscano:

- la protezione dei dati personali, non solo assicurando il diritto alla riservatezza degli stessi ma anche quello della persona di conoscere e controllare la circolazione delle informazioni che la riguardano;

- il trattamento dei dati personali secondo il principio della “necessità” del trattamento per lo svolgimento delle funzioni istituzionali e, qualora i dati siano sensibili, “solo” nel caso in cui il trattamento degli stessi sia previsto da una espressa disposizione di legge o di regolamento;
- l’informativa sulle finalità e modalità del trattamento, sulla natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dati; sulle conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere; sugli estremi identificativi del titolare e del responsabile o degli incaricati del trattamento dati;
- la sicurezza dei dati mediante l’adozione di “misure minime di sicurezza” per la protezione dei dati contro il rischio di distruzione o perdita, di accesso non consentito o di trattamento non conforme alla finalità di raccolta.

Tutti i collaboratori devono assicurare che ogni decisione operativa sia presa nell’interesse della Fondazione; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Fondazione. Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi deve segnalarla per iscritto tempestivamente al proprio superiore affinché ne sia valutata l’effettiva presenza e definito l’eventuale intervento.

Tutti i collaboratori sono tenuti ad adempiere a tutti gli obblighi necessari alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro: con l’adozione delle misure preventive e protettive di propria competenza individuate nel documento di “Valutazione dei Rischi”; con la partecipazione ai corsi di formazione di aggiornamento specifici organizzati dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della Fondazione, attraverso comportamenti responsabili. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni della Fondazione che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l’interesse della Fondazione ed avere cura dei locali, mobili, apparecchiature o materiali messi a sua disposizione;
- non utilizzare per esigenze personali, salvo particolari casi di urgenza, gli strumenti di lavoro, ivi comprese le utenze telefoniche fisse e mobili.

La Fondazione si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l’impiego di sistemi contabili, di reporting e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza della Fondazione, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all’immagine della Fondazione;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

I collaboratori di WeWorld non devono utilizzare i beni della Fondazione per ottenere vantaggi personali, anche se tale comportamento non fosse in contrasto con gli obiettivi della Fondazione stessa.

E’ fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere

l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Allo stesso modo i collaboratori non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora un collaboratore riceva regali oltre i suddetti limiti deve darne immediata comunicazione al proprio superiore che provvederà immediatamente alla restituzione o all'impiego più opportuno di quanto ricevuto, ed a far presente al donatore i principi della Fondazione in materia.

I collaboratori nel rilasciare eventuali dichiarazioni a mass-media, mezzi di informazione di settore, siti web e social-media devono attenersi ai seguenti criteri:

- a) le dichiarazioni "a nome e per conto di" WeWorld devono essere espressamente autorizzate;
- b) le dichiarazioni "a carattere individuale" non devono essere potenzialmente lesive della reputazione e/o dell'immagine della organizzazione e/o dei suoi stakeholder, e/o delle altre organizzazioni con cui WeWorld intrattiene rapporti di collaborazione o che comunque operano nel medesimo settore.

5. RAPPORTI ISTITUZIONALI

Nei rapporti con le istituzioni ed i soggetti aventi pubblico e privato rilievo, i collaboratori di WeWorld devono evitare condotte che possano, anche fraudolentemente, indurre tali soggetti a concedere indebiti vantaggi per sé o per la Fondazione. Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti nella misura in cui, il modico valore di essi, non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

La Fondazione conforma decisioni e comportamenti a criteri di efficienza gestionale, finalizzata ad assicurare il migliore utilizzo dei finanziamenti privati e pubblici ricevuti per l'adempimento dei compiti istituzionali. La gestione efficiente delle risorse assegnate costituisce dovere di ogni dipendente o collaboratore a qualsiasi livello di responsabilità.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini.

La comunicazione con e tramite i mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine della Fondazione e dei servizi erogati. Pertanto tutte le informazioni riguardanti WeWorld devono essere fornite in maniera trasparente, veritiera e omogenea. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente al Presidente, Vice-Presidente e alle figure delegate.

6. RAPPORTI CON L'AMBIENTE

L'attività di WeWorld si ispira al principio della salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica, nel rispetto della specifica normativa applicabile. La Fondazione è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario e si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, un uso razionale delle risorse e un'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico.

7. DIVIETO DI CONDOTTE CRIMINOSE CHE POSSONO COINVOLGERE WE WORLD IN UN PROCEDIMENTO PENALE

Il presente Codice, oltre a rispondere alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce un fondamentale componente del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da WeWorld ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231.

La Fondazione vieta espressamente tutti quei comportamenti criminosi che possono comportare il suo coinvolgimento in sede penale ai sensi del D.Lgs. 231.

8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO

7.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

In data 20.06.2008 WeWorld ha istituito, mediante delibera del proprio Consiglio Direttivo, l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sul Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231 (il "Modello").

L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'impresa dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed imparzialità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio dei Revisori.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì assegnato all'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie idonee per l'espletamento delle sue funzioni.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice e del Modello;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice e del Modello;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e/o integrazioni al Codice e al Modello;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice e del Modello e svolgere indagini in merito, con autonomo potere ispettivo;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- qualora lo ritenga opportuno, in qualsiasi momento e almeno una volta l'anno, riferire in merito alla propria attività al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio dei Revisori.

Nell'ambito della sua attività l'Organismo di Vigilanza verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale di WeWorld.

7.2 Diffusione del Codice

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice presso i Destinatari secondo le seguenti modalità:

1. affissione all'albo della Fondazione;
2. distribuzione del Codice etico di comportamento a tutti i dipendenti;
3. pubblicazione sul sito web della Fondazione.

7.3 Segnalazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto, e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza può essere contattato al seguente indirizzo mail dedicato: odv_231@weworld.it

La Fondazione tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per tali segnalazioni, anche in conformità alla legge recante 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 (c.d. legge sul whistleblowing), la Fondazione adotta uno specifico regolamento.

7.4 Violazioni del Codice

La grave e/o persistente violazione delle norme del Codice da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Fondazione e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti dai quali derivino danni a carico della Fondazione.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile; il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari della Fondazione.

Qualora la violazione delle previsioni del presente Codice sia commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori, esprimendo un parere sulla gravità dell'infrazione. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio dei Revisori, provvederà ad adottare le opportune iniziative.

I comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con i principi previsti dal presente Codice potranno essere, infine, sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile e con richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

9. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice entra in vigore dalla data della sua approvazione e formalizzazione deliberativa della Fondazione.