



CODICE ETICO E DI CONDOTTA
ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

approvato dal Consiglio Esecutivo
nella seduta del 8 Ottobre 2018

Indice

1. Premessa	3
2. Le nostre radici	4
3. La vision e la mission	5
4. Valori e principi	5
5. Norme di comportamento	6
5.1. Soci.....	7
5.2. Rapporti con i dipendenti, collaboratori, volontari, organi statutari.....	7
5.3. Donatori e finanziatori	10
5.4. Partner	11
5.5. Rapporti con i beneficiari.....	11
5.6. Istituzioni internazionali, nazionali e locali.....	12
5.7. Fornitori.....	12
5.8. Stampa e media.....	12
5.9. Organi di controllo	13
5.10. Autorità giudiziaria.....	13
5.11. Beni e amministrazione dell'organizzazione	13
5.11.1. Attrezzature e mezzi di comunicazione	13
5.11.2. Uso dei veicoli	14
5.11.3. Prestiti	15
5.11.4. Norme amministrative e gestionali.....	15
6. Regole per l'applicazione, la diffusione del codice e per i casi di violazione.....	16
6.1. Adozione e aggiornamento del codice etico	16
6.2. Destinatari	16
6.3. Sistema di controllo interno sul codice etico e sanzioni	16
6.4. Pubblicizzazione e diffusione del codice etico	17

1. Premessa

Credibilità e reputazione hanno un valore inestimabile per tutte le organizzazioni e in modo particolare per una Organizzazione Non Governativa che promuove diritti umani del specie per chi promuove il diritto alla salute, e opera in contesti economici, politici, sociali e culturali eterogenei.

È essenziale quindi esprimere con chiarezza valori, principi e responsabilità comuni che orientino i nostri comportamenti nelle relazioni con i nostri donatori e finanziatori, con le comunità con cui operiamo, con i partner progettuali, con le persone che lavorano con noi, con i nostri beneficiari e con qualsiasi interlocutore che ha un legittimo interesse nei confronti delle nostre attività.

Il Codice Etico è il documento ufficiale che raccoglie la mission, la vision dell'organizzazione, i principi e le regole comportamentali cui soggetti devono sottostare tutti coloro che operano o, comunque, intrattengono rapporti con il Comitato Collaborazione Medica Medica (di seguito CCM).

Scopo del presente codice è quello di dichiarare e diffondere i valori e principi statuari e le regole comportamentali a cui il Comitato Collaborazione Medica (CCM) intende fare costante riferimento nell'esercizio della propria attività in Italia e all'estero, e di definire gli standard minimi di comportamento personale e organizzativo cui attenersi nell'operatività.

Il documento è stato redatto ispirandosi ai principi contenuti nello statuto dell'associazione, alla propria missione vision, ai codici di condotta a cui CCM ha aderito e alla carta degli impegni verso l'Accountability, adottata dalle ONG di Link 2007 Cooperazione in rete di cui CCM fa parte.

Il presente Codice è vincolante e deve essere osservato da tutto il personale CCM, da ogni soggetto che svolge attività in nome e per conto dell'Associazione, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, nonché dai collaboratori, volontari e consulenti esterni che agiscono per conto o nell'interesse di CCM e soggetti terzi con cui l'associazione intrattiene rapporti.

Tale documento è da considerarsi, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo della ONG, come uno strumento finalizzato anche alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

2. Le nostre radici

Nel 1968 un gruppo di giovani torinesi, medici e studenti di medicina, decide di attivarsi affinché il diritto alla salute sia garantito a tutti: nasce il Comitato Collaborazione Medica – CCM.

Da 50 anni lavoriamo nei Paesi con minori risorse e in Italia. Affianchiamo e rafforziamo i sistemi sanitari nazionali sviluppando soprattutto la capacità di curare dove il personale sanitario locale ha bisogno di crescere. Affianchiamo e formiamo operatori sanitari e di comunità affinché siano in grado di curare e assistere adeguatamente anche nelle situazioni di maggiore povertà e disagio.

Utilizziamo tecniche e tecnologie appropriate ai contesti e collaboriamo con le istituzioni locali e le comunità per favorire un cambiamento partecipato e duraturo.

Consideriamo la salute nella sua complessità come benessere generale dell'individuo e della comunità, per questo promuoviamo collaborazioni e sinergie con realtà del settore no-profit, istituzioni pubbliche, università, aziende e fondazioni facendo convergere esperienze e competenze da ambiti diversi.

Insieme alle istituzioni e alle comunità locali lavoriamo per migliorare la capacità di rispondere ai bisogni di salute esistenti e promuoviamo fra la popolazione azioni di sensibilizzazione su prevenzione e accesso ai servizi. Formiamo il personale sanitario locale e potenziamo le strutture esistenti – ospedali, centri di salute e dispensari - per garantire cure adeguate anche nelle zone più remote. Poniamo particolare attenzione alle patologie più diffuse e alle fasce più vulnerabili, le donne e i bambini, per salvare il maggiore numero di vite possibile. Promuoviamo l'uso di tecniche e tecnologie adatte ai contesti, sostenibili nel tempo ed economicamente, nel rispetto delle culture locali.

In Italia ci impegniamo ad abbattere le barriere culturali e di informazione che ostacolano l'accesso ai servizi sanitari alle persone più vulnerabili, come i migranti e i nuovi poveri. Grazie alle conoscenze acquisite in 50 anni di azione in Africa, formiamo gli operatori socio-sanitari affinché comprendano e rispondano ai nuovi bisogni sanitari emergenti, informiamo le comunità su salute e servizi di prevenzione e cura disponibili, partecipiamo alla gestione diretta di servizi sanitari per persone in difficoltà. Favoriamo corretta informazione e integrazione con attività nelle scuole e sul territorio. Utilizziamo le nuove tecnologie per favorire la salute e ne promuoviamo un uso corretto e consapevole. Prepariamo operatori sanitari a missioni nei paesi a basso reddito.

3. La vision e la mission

Vision

Crediamo che ogni essere umano, anche il più fragile e dimenticato, debba godere del diritto alla salute intesa come benessere globale dell'individuo.

Mission

Sosteniamo processi di sviluppo che tutelano e promuovono il diritto alla salute, con un approccio globale, rispondendo ai bisogni sanitari e agendo sui fattori socio-economici, identificando la povertà come la principale causa di mancanza di salute.

Ci rivolgiamo alle popolazioni più povere e operiamo nelle aree più svantaggiate del mondo attraverso l'incontro e la collaborazione di persone e comunità in Italia e nei paesi a basso reddito.

Interveniamo attraverso:

- a) progetti di cooperazione internazionale in ambito sanitario e sociosanitario integrato
- b) programmi di educazione alla cittadinanza mondiale e di formazione sanitaria;
- c) attività di promozione di politiche eque;
- d) azioni di tutela della salute delle fasce più vulnerabili della popolazione

4. Valori e principi

Il CCM si riconosce nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (UN 1948), da cui trae i principi per la propria azione.

Il CCM aderisce inoltre alle carte etiche del dell'Associazione ONG Italiane (AOI) e al Codice di condotta del movimento della Croce Rossa e della Mezza Luna Rossa.

In particolare i principi che ispirano l'azione del CCM nel raggiungimento della sua mission sono i seguenti:

1. Rispetto della dignità di ogni essere umano in quanto persona
2. Laicità, pluralismo e accoglienza degli altri, in un'ottica di pace che non è solo assenza di guerra ma uno stato di armonia con se stessi, l'umanità e l'ambiente
3. Partecipazione e radicamento sul territorio

4. Onestà e trasparenza
5. Solidarietà come atto di giustizia perché tutti hanno il diritto ad un servizio sanitario accessibile
6. Sobrietà
7. Volontariato e Professionalità
8. Testimonianza per dare voce a chi non ha voce
9. Tecnologie appropriate
10. Sviluppo delle professionalità locali
11. Imparzialità, neutralità e indipendenza
12. Responsabilità per il proprio operato (accountability)

5. Norme di comportamento

L'osservanza della legge, delle procedure interne, dei regolamenti, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti gli operatori del CCM e devono caratterizzare i comportamenti di tutta l'organizzazione.

La conduzione dei progetti e delle attività lavorative di ciascuno, deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle leggi della nazione che ci ospita e delle regole poste a tutela dell'Organizzazione.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di CCM può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione o l'accettazione di comportamenti disonesti o comunque in contrasto con i principi e i contenuti del Codice Etico.

I rapporti tra gli operatori di CCM a tutti i livelli devono essere improntati a criteri e comportamenti di collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Le norme di comportamento che seguono, ispirate ai valori e principi sopra riportati, regolano:

- Le relazioni verso tutti i soggetti (soci, dipendenti, collaboratori, volontari, organi statutari, donatori e finanziatori, partner, beneficiari, ecc.) con cui opera
- La gestione dei beni
- L'amministrazione del CCM

5.1. Soci

Nella relazione con i propri soci, il CCM:

- gestisce il processo di adesione secondo la regolamentazione adottata, senza alcuna discriminazione e con procedure trasparenti.
- fornisce adeguato supporto e occasioni di formazione per le attività associative nelle quali il socio si impegna
- comunica in modo trasparente la mission, i programmi e gli obiettivi dell'Associazione.
- garantisce la partecipazione alla vita associativa secondo le previsioni statutarie e regolamentari, nei limiti delle risorse disponibili programmate.

5.2. Rapporti con i dipendenti, collaboratori, volontari, organi statuari

Nella relazione con i propri dipendenti, collaboratori, volontari e organi statuari, CCM:

- rispetta gli standard internazionali delle condizioni di lavoro e dei diritti fondamentali del lavoratore, tra cui: libertà di associazione, diritto di organizzazione, negoziazione collettiva, parità di opportunità e trattamento e altri standard promossi e perseguiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
- rispetta la normativa vigente in tema di legislazione del lavoro nei riguardi del personale impiegato nei vari paesi con particolare attenzione alla salute alla sicurezza dei collaboratori operato sul luogo di lavoro
- senza alcuna discriminazione e con procedure trasparenti, seleziona collaboratori che condividano lo spirito e la mission dell'Organizzazione e che posseggano requisiti, professionalità e caratteristiche adeguate al ruolo richiesto
- fornisce adeguato supporto e formazione, sulla base delle esigenze professionali richieste dal ruolo del collaboratore.
- comunica in modo trasparente la mission, i programmi e gli obiettivi dell'Associazione.
- promuove la partecipazione ed il coinvolgimento dei collaboratori nella gestione dell'organizzazione e dei suoi programmi, riconoscendo loro un ruolo fondamentale per lo sviluppo dei propri programmi
- persegue la continuità – compatibilmente con i programmi ed i finanziamenti dei progetti – dei rapporti di collaborazione in corso, a fronte del riconoscimento della motivazione, del senso di appartenenza associativo e della professionalità dei collaboratori.

- riconosce - nell'ambito di un piano di valorizzazione delle risorse umane e delle risorse disponibili - l'impegno e la professionalità dei propri collaboratori attraverso percorsi di valutazione e di crescita professionale, senza alcuna discriminazione. Riconosce inoltre, nel rispetto dei contratti collettivi delle normative interne, compensi economici commisurati ai livelli di responsabilità e professionalità nei vari ruoli dell'organizzazione.
- favorisce spazi di discussione e di dialogo, aperti a tutti i membri dell'Associazione, ritenendo il confronto uno strumento costruttivo e funzionale al perseguimento di un clima collaborativo e alla gestione efficace ed efficiente delle attività realizzate dall'organizzazione

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e della propria mission, una gestione efficace, CCM richiede ai propri collaboratori i seguenti obblighi:

- conformare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il loro rispetto costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro
- rispettare tutti i compiti descritti contrattualmente con i termini di riferimento o mansionario
- destinare il tempo lavorativo al perseguimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati
- rispettare istruzioni, regolamenti, procedure dell'organizzazione
- rispettare gli obblighi di riservatezza. Il collaboratore deve rispettare il massimo riserbo in relazione al ruolo e alle azioni condotte dal CCM e deve astenersi da tutti gli atti e le dichiarazioni che possono nuocere alla reputazione o alle operazioni dell'organizzazione o del suo staff, o che possano creare o alimentare un clima non sereno e collaborativo. Tutti i documenti realizzati all'interno delle attività svolte per il CCM sono di proprietà del CCM e non possono essere diffusi senza autorizzazione. La denominazione "Comitato Collaborazione Medica" deve comparire in tutti i documenti ufficiali, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Sede centrale di Torino. L'utilizzo del nome, del timbro e/o del logo del CCM da parte del personale a titolo privato è proibito. Gli obblighi descritti si applicano nella vita privata e nelle relazioni pubbliche con tutte le persone esterne all'organizzazione (altre agenzie, media, autorità locali) durante il contratto di lavoro e dopo la sua interruzione, qualunque ne siano le cause.
- rispettare le norme elementari di igiene e ordine quali mantenere pulito e ordinato il proprio luogo di lavoro e avere un abbigliamento consono ai compiti, ai ruoli assegnati e ai contesti in cui si opera.

Richiede inoltre l'astensione dai seguenti **comportamenti vietati**:

a) Discriminazione. Lo staff CCM non dovrà in alcun modo avere comportamenti discriminatori o interpretabili come tali basati su genere, religione, nazionalità o gruppo etnico, lingua, stato civile, età, disabilità o presenza di specifiche malattie, condizioni familiari, orientamento sessuale o politico.

b) Conflitto di interesse. Nessun membro del personale può assegnare lavori, consulenze, benefici o contratti di servizio a persone o società con cui abbia legami di natura familiare, finanziaria o personale. Nel caso che una di dette situazioni si verifichi, le persone interessate riferiranno immediatamente la situazione per iscritto al referente diretto (indicato nel contratto o nella job description) o a uno dei coordinatori di settore che tratterà la questione in modo da prevenire l'insorgenza di eventuali problemi e proteggere lo stesso staff. Chiunque venga a conoscenza di un conflitto di interesse sarà tenuto ad informare ufficialmente il referente diretto.

c) Corruzione e concussione. CCM vieta di: offrire denaro, doni o compensi che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia; esercitare illecite pressioni; promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti, affini o conviventi, sia italiani sia di altri paesi. Viene espressamente proibito a tutto il personale di chiedere denaro, regali o favori di qualsiasi genere in cambio di contratti, benefici o offerte di lavoro.

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

e) Ricettazione, riciclaggio e falsificazione. CCM richiede il rispetto tutte le leggi che proibiscono il riciclaggio di denaro e che richiedono la tracciabilità e documentazione di qualsiasi transazione in denaro contante. CCM vieta qualsiasi forma di attività che possa ricondursi ai reati di falsificazione.

f) Delitti contro la persona

Molestie, sfruttamento e abusi. Non verrà tollerato alcun tentativo comprovato di molestia, sfruttamento, abuso o prevaricazione. Le molestie si intendono verbali, fisiche o scritte.. Offerte di denaro, impiego, beni o servizi in cambio di favori sessuali o altre forme di condotta umiliante, degradante o di sfruttamento sono proibite. Ogni tipo di rapporto sessuale con persone minori di 18 anni o minori secondo le leggi locali non verrà accettato. In nessun modo verrà accettata come giustificazione l'ignoranza dell'età.

Lavoro minorile. Capi Progetto e Rappresentanti Paese sono tenuti ad assicurarsi che il personale in servizio nei progetti CCM abbia raggiunto l'età minima prevista dalle leggi locali

sul lavoro minorile. Tuttavia, nel caso di collaborazione con personale di età minima prevista dalla normativa del lavoro del paese, ma che non abbia raggiunto i 18 anni, questa è autorizzata esclusivamente nel caso di improrogabili necessità del progetto, dopo essersi assicurati che i compiti assegnati non siano pericolosi e siano compatibili con un training di formazione professionale. Non sarà accettato nessun collaboratore di età inferiore ai 16 anni nei paesi che non hanno firmato la Convenzione ILO 138 inerente la minima età lavorativa.

g) Sicurezza. Vanno evitati comportamenti che portano o potrebbero portare a rischi per la salute o per la sicurezza per se stessi o per terze persone. Ciascun operatore di CCM è responsabile per la sicurezza e deve farsene promotore rispettando le procedure dell'organizzazione e seguendo le disposizioni presenti nel Paese

h) Detenzione e uso di armi. E' vietato a tutto il personale CCM portare armi o detenerle presso le strutture dell'organizzazione. Salvo forza maggiore, è vietato accettare a bordo degli automezzi o presso le proprie strutture persone armate.

i) Uso di droghe e alcool. Non si dovrà svolgere alcuna funzione sotto l'effetto di droghe, alcool o farmaci, tranne nei casi espressamente previsti da prescrizione medica. E' vietato a tutto il personale CCM l'uso, la distribuzione o la vendita di sostanze illegali.

j) Doni personali. Il CCM riconosce il valore della partecipazione attiva del collaboratore all'azione del CCM attraverso il proprio lavoro ed eventualmente le proprie risorse personali. Allo stesso tempo l'Organizzazione crede che atti di umanitarismo nelle aree in cui interviene (ad esempio doni, elargizioni di denaro) possano creare relazioni non paritarie e discriminatorie e pertanto ostacolare l'azione del CCM. Per tali ragioni, tali iniziative devono essere concordate preventivamente con il responsabile del progetto

5.3. Donatori e finanziatori

Per l'implementazione delle proprie attività in Italia ed all'estero, l'Organizzazione si avvale di finanziamenti pubblici e privati. Nella relazione con i propri donatori, CCM:

- fornisce informazioni veritiere sui progetti per cui sono richiesti finanziamenti ed è disponibile a fornire tutte le ulteriori informazioni richieste dai finanziatori/donatori per una loro migliore comprensione del progetto
- garantisce la realizzazione del progetto in modo coerente con gli obiettivi dichiarati e il contratto sottoscritto con i finanziatori
- rendiconta in modo trasparente e chiaro lo sviluppo del progetto, producendo stati d'avanzamento e rapporti finanziari periodici, come richiesto dai finanziatori. Qualora non fossero richieste rendicontazioni specifiche, CCM adotta comunque un proprio standard di rendicontazione, in linea con i requisiti richiesti dai principali finanziatori istituzionali

- mantiene, pur nel riconoscimento del contributo dei donatori, la propria indipendenza da interessi privati o governativi. Pertanto nell'accettazione e nella realizzazione di progetti non sono accettate variazioni sugli obiettivi, che siano strumentali agli interessi dei finanziatori.
- si impegna a diversificare le fonti di finanziamento dei progetti tramite attività di fundraising presso enti pubblici, privati e singoli cittadini per favorire la propria indipendenza e autonomia e garantire la continuità delle proprie attività.
- CCM mantiene un'attenzione attiva verso la fonte dei fondi e gli enti erogatori per assicurare il rispetto dello statuto dell'Associazione e di questo codice etico.

5.4. Partner

Il CCM sceglie i propri partner internazionali sulla base delle competenze e dell'affidabilità privilegiando organizzazioni che adottino metodologie operative e finalità coerenti con quelle dell'Organizzazione.

Promuove e favorisce il coinvolgimento attivo di partner locali per la realizzazione delle attività e il perseguimento dei propri fini e obiettivi.

La scelta dei partner (Enti o Associazioni) è condizionata ai seguenti criteri:

- Non devono essere espressione diretta di partiti politici nazionali o internazionali
- Devono basare la propria azione sugli stessi principi etici dell'Organizzazione

I partner devono garantire al CCM libertà di movimento e di decisione rispetto agli obiettivi e alle finalità dichiarate nel progetto.

5.5. Rapporti con i beneficiari

Tutti i dipendenti, collaboratori e partner del CCM sono tenuti ad avere una condotta irreprensibile con i beneficiari dei progetti, usando particolare attenzione verso le categorie più vulnerabili.

Inoltre il CCM:

- s'impegna ad offrire – nell'ambito degli obiettivi dei progetti - il miglior servizio possibile, per qualità ed appropriatezza, secondo le situazioni le capacità locali di gestione.
- s'impegna inoltre a garantire l'accesso ai servizi messi in atto dal progetto a tutti i beneficiari, senza discriminazioni di ceto, d, di genere, di età, di religione, di ideologia o di cultura.

- ricerca e promuove intese che definiscano le rispettive responsabilità e i contributi delle comunità locali durante la progettazione, l'implementazione e la successiva gestione del progetto

5.6. Istituzioni internazionali, nazionali e locali

Nella relazione con le istituzioni, CCM:

- promuove attraverso relazioni dirette il dialogo con tutte le istituzioni, riconoscendo loro un ruolo di attore rilevante per il raggiungimento della propria missione e per lo sviluppo di una cooperazione internazionale basata su regole trasparenti e metodologie efficaci
- intende contribuire e partecipare all'elaborazione e allo sviluppo di strategie di intervento nel campo della cooperazione, mettendo a disposizione le proprie competenze ed esperienze, riservandosi comunque la piena autonomia decisionale
- opera tutelando la propria indipendenza sia dalle scelte istituzionali sia dalle scelte di gruppi di interesse, economici o politici.

5.7. Fornitori

Nell'acquisto di beni, opere o servizi per le iniziative di cooperazione e aiuto umanitario CCM prediligerà, ove sia garantita la necessaria buona qualità, il rispetto di standard etici e ambientali, della normative fiscali e previdenziali, gli operatori tecnici ed economici dei Paesi di intervento.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni, lavori e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive nel rispetto della competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità: principi espressi e regolati nelle procedure adottate dall'Organizzazione.

5.8. Stampa e media

Le uniche persone autorizzate a parlare per conto del CCM sono il Presidente, il responsabile della comunicazione o altre persone espressamente autorizzate come dai termini di riferimento allegati al contratto di lavoro.

Gli addetti interni alle attività di comunicazione e gli eventuali incaricati esterni si impegnano a produrre comunicazioni verso l'esterno che devono essere veritiere, riscontrabili e rispettose dei diritti della dignità della persone.

5.9. Organi di controllo

I rapporti con i soggetti che svolgono attività di controllo e revisione devono essere improntati a principi di tempestività, correttezza, trasparenza e condivisione delle informazioni.

Agli organi di controllo deve essere prestata la massima collaborazione evitando qualsiasi ostruzionismo, occultamento e falsificazione.

5.10. Autorità giudiziaria

È fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante al fine di eludere le investigazioni dell'autorità o di sottrarsi alle ricerche di questa.

5.11. Beni e amministrazione dell'organizzazione

5.11.1. Attrezzature e mezzi di comunicazione

Il CCM definisce per ogni posizione la dotazione di attrezzature necessaria per svolgere i compiti assegnati. Il personale CCM deve utilizzare con cura e diligenza il materiale e le attrezzature assegnate. Qualsiasi perdita di beni del CCM deve essere denunciata tempestivamente al responsabile della stessa e, se necessario, anche alla Autorità di Pubblica Sicurezza. Nessuna modifica può essere apportata alla configurazione dei computer CCM senza preventiva autorizzazione del responsabile del settore sistemi informatici (o chi ha tale responsabilità nel paese). Inoltre, al fine di evitare i danni da virus, devono essere utilizzati solo i programmi forniti dal CCM. L'uso delle apparecchiature telefoniche, fax e connessione internet del CCM devono essere collegati allo svolgimento dei compiti assegnati. L'uso personale non deve comportare costi aggiuntivi per l'Organizzazione e/o danneggiare il proprio lavoro o quello altrui. Tutto il materiale assegnato dal CCM per l'esecuzione

dell'azione dovrà essere restituito al termine della stessa, a meno che non sia stata prevista per iscritto una soluzione alternativa.

L'ingiustificata assegnazione del materiale a terzi sarà considerata appropriazione indebita.

In caso di uso non diligente dei beni, il CCM può richiedere al Collaboratore l'indennizzo dei danni subiti.

5.11.2. Uso dei veicoli

I veicoli forniti dal CCM sono destinati ad usi lavorativi per realizzare le azioni previste e/o, in caso di necessità, per motivi di sicurezza.

L'auto CCM durante le attività lavorative è guidata da un autista.

Ogni capo progetto (o rappresentante Paese per le auto dell'ufficio) è tenuto a verificare periodicamente che:

- Ogni auto abbia il proprio libretto di utilizzo e manutenzione: su di esso l'autista segnerà la data, le località del viaggio (logbook), eventuali interventi di manutenzione;
- Ogni auto sia periodicamente controllata;
- Ogni auto sia assicurata per i Paesi nei quali abitualmente viaggia;
- Per ogni auto vi sia una lista di persone autorizzate a guidarla.

Il capo progetto e il rappresentante paese possono essere supportati nei ruoli di controllo dei mezzi dal logista paese/progetto.

È consentito l'uso privato dei mezzi previa autorizzazione scritta del rappresentante paese sulla base di una sua valutazione del rischio per l'automezzo.

L'utilizzatore per fini privati (locale o espatriato) si fa carico dei costi del carburante, rimborsa all'organizzazione il relativo costo chilometrico a copertura della manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo e si assume la responsabilità economica di eventuali danni causati. Sono a carico dell'utilizzatore, oltre al costo di riparazione, anche l'eventuale costo di noleggio di un automezzo sostitutivo necessario per non ritardare le attività dei progetti.

L'amministrazione del paese rende noto annualmente il rimborso chilometrico dovuto.

Per la regolamentazione di dettaglio dell'utilizzo delle auto, si rimanda al manuale paese per la gestione delle risorse umane.

5.11.3. Prestiti

L'Organizzazione può concedere un acconto sulla retribuzione mensile dovuta al collaboratore.

Non sono invece concessi prestiti di durata più lunga.

5.11.4. Norme amministrative e gestionali

Nello svolgimento dell'attività amministrativa, CCM intende attenersi ai più elevati standard di comportamento etico oltre che il rispetto delle leggi.

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

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

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

È necessario, per l'integrità del CCM e la realizzazione dei suoi obiettivi, che la gestione amministrativa sia efficiente, ossia caratterizzata da: a) osservanza di leggi, norme e regolamenti vigenti; b) procedure interne rigorose che assicurino informazioni adeguate nelle decisioni e salvaguardia delle disponibilità materiali e finanziarie; c) verifica delle operazioni compiute dalle diverse istanze organizzative interne.

6. Regole per l'applicazione, la diffusione del codice e per i casi di violazione

6.1. Adozione e aggiornamento del codice etico

Il Consiglio è l'unico organo sociale competente per l'approvazione e la modifica del codice etico.

6.2. Destinatari

I principi del codice si applicano a tutte le persone che operano con CCM: soci, volontari, amministratori, revisori, management, dipendenti, collaboratori, partner, fornitori, donatori e beneficiari.

6.3. Sistema di controllo interno sul codice etico e sanzioni

Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza, così come definito all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 il quale individua regole di comportamento, procedure e metodologie che consentono di contrastare adeguatamente gli errori, le frodi e i fattori di rischio che ostacolano il corretto svolgimento dell'attività dell'Associazione.

Le segnalazioni delle eventuali violazioni del Codice devono essere effettuate all'Organismo di Vigilanza a cui è demandato il compito di verificarne la veridicità. La segnalazione può essere effettuata direttamente o tramite persone di fiducia e deve pervenire all'indirizzo odv@ccm-italia.org. Per effettuare le verifiche l'OdV può avvalersi della

struttura operativa nei modi ritenuti più opportuni (per dettagli operativi, si veda la procedura whistle blowing).

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge.

Qualora emergessero violazioni CCM si riserva:

- Con i dipendenti di applicare le sanzioni contenute nel sistema disciplinare del CCNL e nel manuale delle risorse umane
- Con i terzi di risolvere il rapporto contrattuale

6.4. Pubblicizzazione e diffusione del codice etico

Al fine di garantire la sua osservanza e la sua efficacia, CCM si fa carico di diffondere il presente documento a tutti i soci, i dipendenti e collaboratori e portarlo a conoscenza di tutti i soggetti con cui intrattiene relazioni, anche attraverso la pubblicazione sul sito www.ccm-italia.org.