



Codice Etico

Prefazione

Il nostro Codice etico delinea i valori fondamentali e la missione di Humanita ETS, d'ora in avanti anche "L'associazione".

L'associazione HUMANITA è un Ente del Terzo Settore che opera a livello nazionale ma può operare anche a livello internazionale.

L'Associazione si impegna a mantenere i più elevati standard etici di comportamento tra i membri del Consiglio Direttivo, gli associati, il personale retribuito ed eventuali collaboratori.

I membri del Consiglio Direttivo, gli associati tutti, i volontari, il personale retribuito, eventuali collaboratori sono tenuti a rispettare i valori fondamentali e la mission dell'associazione.

Il presente Codice etico si applica in tutte le espressioni della vita associativa.

Principi guida

Humanita ha come finalità istituzionale :

- Servizi finalizzati all'inserimento e al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2 ,comma 4,del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia dell'impresa sociale, di cui articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n.106 (lettera **P**, art.5,D.lgs 117/2017)
- Promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, non che dei diritti dei Consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo , promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 200° n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 260, della legge 24 dicembre 2007, n.244 (lettera **W** art.5, D.lgs.117/2017

quanto previsto dallo Statuto dell'Associazione agli articoli 4, 5,6,18.

I principi etici, cardine a cui sono improntate tutte le sue azioni e l'attività in genere, sono:

- a) **onestà morale ed intellettuale:** Humanita nei suoi rapporti con i soggetti esterni e tutti i suoi aderenti, fra di loro e nei confronti di soggetti esterni, operano nel rispetto del principio di onestà morale e intellettuale;
- b) **pari opportunità e principio di non discriminazione:** Humanita è aperta a qualsiasi individuo (volontario e non), senza alcuna distinzione o discriminazione. Inoltre, Humanita non consente alcun tipo di discriminazione nell'operare quotidiano sulla base di sesso, genere, età, razza, colore, classe, casta, credo religioso, etnia, opinione politica, orientamento sessuale, situazione familiare, disabilità o qualsiasi altro stato od orientamento personale;

- c) **indipendenza e neutralità:** Humanita è un Ente del Terzo Settore indipendente, neutrale e non associato a opinioni e gruppi politici o religiosi; i membri del Consiglio Direttivo, il personale retribuito, il personale volontario e gli associati sono tenuti al rispetto di questa neutralità, e devono astenersi dall'esprimere opinioni politiche o religiose personali nelle circostanze in cui sono chiamati a parlare pubblicamente in rappresentanza dell'associazione o nel rappresentare l'Associazione in forme diverse dal proprio ruolo;
- d) Nel rispetto anche dei principi sopra enunciati, l'associazione stigmatizza i seguenti comportamenti:
- a. assenze ingiustificate o prive di adeguata comunicazione in relazione agli impegni assunti;
 - b. interferenza indebita nello svolgimento del lavoro di altri aderenti o operatori dell'associazione;
 - c. azioni o minacce di azioni violente, dove per violenza si intende qualsiasi tipo di minaccia, abuso o aggressione fisica, verbale o psicologica nei confronti di altri aderenti all'associazione;
 - d. incapacità di mantenere una condotta integra e corretta nelle relazioni con altri aderenti all'associazione, le risorse umane, realtà partner dell'associazione, donatori, fornitori e il pubblico generale;
 - e. rivelazione o discussione di informazioni riservate riguardanti donatori, personale dell'Associazione e le risorse umane, o questioni interne dell'Associazione con persone non autorizzate;
 - f. abuso, uso improprio o deliberato danneggiamento o distruzione di proprietà di Humanita, sia fisiche che intellettuali.
 - g. atteggiamenti di palese scortesia o rudezza nei confronti degli altri aderenti all'associazione, le risorse umane, realtà partner dell'associazione, donatori, fornitori e il pubblico generale, compreso l'utilizzo di un linguaggio offensivo, ingiurioso o profano.
 - h. mancata osservanza delle procedure di sicurezza o adozione di comportamenti potenzialmente rischiosi per sé e per gli altri.

Conflitto di interesse

Il presente paragrafo costituisce un riferimento per il personale di Humanita sulle circostanze e situazioni che possono costituire un conflitto d'interessi.

In particolare, le seguenti circostanze, di cui l'elenco che segue è a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerate portatrici di potenziale conflitto di interessi:

- situazioni in cui associati o collaboratori direttamente o indirettamente possiedono, gestiscono o hanno un interesse economico o un coinvolgimento di altro tipo in società o imprese che forniscono beni e servizi all'associazione, nei casi in cui questa relazione possa essere usata per favorire la stessa società o impresa;
- associati o collaboratori i cui familiari sono leader o membri di un gruppo che riceve finanziamenti da parte dell'associazione;

- attività che possono potenzialmente inficiare l'obiettività o le prestazioni lavorative o riflettersi negativamente sulla reputazione dell'associazione o dei suoi associati e collaboratori;
- circostanze in cui le decisioni di carattere economico e le azioni effettuate in rappresentanza dell'Associazione sono influenzate da considerazioni o relazioni personali al fine di creare un beneficio per sé stessi o per una terza parte;
- accettazione di doni o favori finalizzati ad influenzare una decisione in modo che possa risultare favorevole al donatore;
- sollecitazioni di favori personali a donatori o sponsor.

Laddove esista un conflitto di interessi e gli associati o i collaboratori abbiano dubbi su come gestire un potenziale conflitto, questi sono tenuti a richiedere indicazioni al loro diretto responsabile nell'attività o progetto in cui sono coinvolti.

Il personale che dovesse omettere di comunicare la presenza di conflitti di interessi, reali o potenziali, può essere soggetto a misure disciplinari.

Molestie

Le molestie sono definite come la condotta verbale, non verbale, emotiva o fisica che denigra o rivela ostilità o avversione nei confronti di un individuo a causa della sua età, razza, religione, genere, orientamento sessuale, disabilità, opinione politica, cultura, estrazione nazionale, stato civile, condizione medica o qualsiasi altro diritto legalmente protetto e che:

- a. ha lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo;
- b. ha lo scopo o l'effetto di interferire con le attività svolte per conto dell'associazione.

In particolare, le molestie sessuali sono definite come avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e qualsiasi altra condotta verbale, non verbale o fisica di natura sessuale.

Per Humanita qualsiasi tipo di molestia, verbale, non verbale o fisica è inaccettabile e non sarà tollerata.

Qualsiasi associato o collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie durante lo svolgimento di attività associative è invitato a riferirlo immediatamente al proprio responsabile diretto, al responsabile delle risorse umane o al Consiglio Direttivo.

Bullismo

Il bullismo sul luogo di lavoro è qualsiasi comportamento inappropriato, diretto o indiretto, verbale, non verbale, fisico o di altro tipo, condotto da una o più persone nei confronti di un'altra o di altre persone, nel luogo di lavoro o nel corso di un'attività lavorativa, che può ragionevolmente essere considerato come lesivo della dignità dell'individuo sul luogo di lavoro.

Esempi di comportamento di bullismo includono:

- a) danneggiamento della reputazione della vittima attraverso illazioni, pettegolezzi o scherno;
- b) impedire alla vittima di parlare tramite rumorose critiche od oscenità;

- c) esclusione o isolamento sociale;
- d) alterazione della natura del lavoro o della capacità della vittima di svolgere il lavoro, ad esempio assegnando un carico di lavoro eccessivo, celando informazioni o assegnando compiti privi di significato;
- e) abuso o minacce di abuso fisico, verbale, non verbale e psicologico.

Qualsiasi episodio di bullismo deve essere segnalato ai membri del Consiglio Direttivo.

Gender

Humanita riconosce le disuguaglianze di genere come cause fondamentali di discriminazione e violazione dei diritti umani a livello globale. Riconosce altresì l'empowerment femminile e i diritti delle donne e delle persone appartenenti alla comunità LGBTQ+ come elementi essenziali per uno sviluppo sostenibile.

In particolare:

- a) come membro di Humanita, ogni associato e collaboratore, aderisce ai valori fondamentali dell'organizzazione e al suo codice etico.
- b) gli standard internazionali sui diritti umani costituiscono la base del lavoro dell'associazione in qualunque ambito esso avvenga, nonché la base per gli standard comportamentali all'interno dell'organizzazione.
- c) ogni associato e ogni collaboratore si impegna ad assumere atteggiamenti e comportamenti volti a promuovere l'uguaglianza e l'equità di genere, sia all'interno dell'organizzazione che nelle relazioni con attori esterni e il pubblico generale, incluso attraverso i social media.

Prevenzione delle frodi

Agli associati e ai collaboratori tutti di Humanita è fatto divieto di impegnarsi in qualsiasi attività illegale, di commettere atti di frode nell'esercizio delle loro funzioni o di astenersi dal denunciare qualsiasi sospetto di illecito.

Responsabilità finanziaria

Agli associati e ai collaboratori tutti può essere richiesto di rimborsare l'associazione, in tutto o in parte, per qualsiasi perdita finanziaria subita dall'associazione stessa derivante da una loro cattiva condotta o deliberata negligenza.

Utilizzo dei sistemi informatici

I sistemi e le reti di informazioni informatiche, qualora presenti nel patrimonio dell'Associazione, devono essere utilizzati unicamente per fini lavorativi.

L'accesso alle piattaforme e strumenti di lavoro informatici è limitato al Consiglio Direttivo, ed ai soggetti da questo autorizzato.

Attività politica

L'associazione sostiene i principi di libertà di associazione e l'esercizio senza restrizioni dei diritti politici sanciti dalla Costituzione Italiana e dalle Costituzioni di eventuali altri paesi in cui opera.

I membri del Consiglio Direttivo devono astenersi dallo svolgere attività politica, come pure devono astenersi il personale impiegato, anche con contratto di lavoro autonomo, e i volontari.

Riservatezza

I membri del Consiglio Direttivo, gli associati e i collaboratori sono tenuti all'esercizio della massima discrezione riguardo a informazioni di carattere confidenziale di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Tali informazioni non devono essere rivelate a terze parti, internamente o esternamente all'associazione, senza l'autorizzazione preventiva delle figure competenti, sia durante che dopo il periodo di impiego o adesione all'associazione.

Proprietà intellettuale e copyright.

Humanita incoraggia la creatività e l'innovazione del proprio personale nello svolgimento del proprio lavoro e promuove la conservazione e la protezione dei diritti di proprietà intellettuale relativi alle innovazioni apportate dai propri associati e dai collaboratori, in particolare laddove ciò avvenga durante le attività svolte per conto dell'associazione e/o fruendo delle risorse fornite dalla stessa.

Salvo quando diversamente stabilito, Humanita è il proprietario intrinseco del copyright dei dati e della documentazione, comprese le foto e altro materiale audiovisivo, che qualsiasi associato o collaboratore può produrre, raccogliere, rivedere o analizzare per conto dell'associazione, indipendentemente dal fatto che tali dati e documentazione siano stati o meno pubblicati.

Tali dati non possono inoltre essere altrimenti pubblicati senza una specifica autorizzazione del Consiglio Direttivo.

Photo/video consent policy

L'associazione si impegna a rispettare i principi generali della privacy come previsti dal Regolamento GDPR 2016/679.

Reclami e segnalazioni

Gli associati e i collaboratori sono tenuti a portare all'attenzione dei membri del Consiglio Direttivo qualsiasi episodio, preoccupazione o accusa di violazione delle norme contenute nel presente Codice etico di cui siano testimoni, vengano a conoscenza o abbiano sospetto.

Il Consiglio analizzerà il caso e adotterà una decisione:

- a) Per il primo reclamo o per le segnalazioni che non comportano una violazione del presente Codice etico, ma che potrebbero trasformarsi in un potenziale rischio, il Consiglio invierà un avvertimento formale alle persone implicate nel caso.

- b) In caso di una chiara violazione del Codice etico o di un secondo reclamo, verrà inviata una lettera di licenziamento al personale retribuito e verrà notificata l'interruzione dell'iscrizione all'associazione al personale volontario o ai collaboratori implicati nel caso.