

## **CODICE DI QUALITA' E AUTOCONTROLLO DI NEW HUMANITY INTERNATIONAL**

### **INTRODUZIONE**

La Fondazione New Humanity International è un'organizzazione non governativa umanitaria, apolitica e senza fini di lucro la cui personalità giuridica è stata riconosciuta il 17 Giugno 2019. Lo statuto della Fondazione è in corso di adeguamento in conformità al Codice del Terzo Settore (D.LDs 117 del 2017) e in attesa dell'istituzione del Registro Unico Nazionale che ha il compito di decidere sull'approvazione degli adeguamenti statutari.

La Fondazione opera per la promozione della pace, per la cooperazione allo sviluppo e per contribuire alla lotta contro ogni forma di povertà ed esclusione, affermando la dignità e i diritti di ogni uomo. La Fondazione si avvale dell'esperienza della precedente Associazione New Humanity istituita dallo stesso Fondatore ed ora estinta. L'Associazione ha operato in Cambogia (1992) Myanmar (2002) ed India (2017). La Fondazione NHI continua questa esperienza e contempla prossimi interventi in Algeria, Tunisia e Cina. Il presente CODICE DI QUALITÀ E AUTOCONTROLLO (di seguito "Codice") è un documento ufficiale di Fondazione New Humanity International (di seguito NHI o Fondazione) e costituisce il suo codice etico.

Il Codice è diviso in 3 parti:

- raccoglie i valori e gli orientamenti, i principi etici generali e le regole comportamentali di riferimento;
- presenta la qualità a cui la Fondazione aspira;
- presenta il sistema di autocontrollo per tutti coloro i quali operino o intrattengano rapporti con NHI, siano essi dirigenti, dipendenti, volontari, partner, donatori, beneficiari, fornitori.

Scopo del presente Codice è delineare il profilo strategico ed etico della Fondazione, dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui NHI intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività, vietare comportamenti in contrasto con le disposizioni legislative e con l'etica del Fondatore, garantire un alto standard di azione e risposta ai bisogni delle comunità di riferimento e generare un controllo interno in relazione agli scopi della Fondazione.

Il Codice è vincolante, ha valore contrattuale e deve essere osservato da tutto il personale della Fondazione ovvero da ogni soggetto che svolge attività in nome e per conto di NHI, ovunque operi, sia in Italia che all'estero, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Fondazione nonché dai collaboratori, consulenti esterni o anche volontari che agiscono per NHI. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico, contratti e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo da parte del soggetto di conformarsi pienamente al presente Codice, nonché la previsione, in caso di violazione, di una diffida al puntuale rispetto del Codice ovvero dell'applicazione di sanzioni, o ancora, della possibilità di ricorrere alla risoluzione del rapporto contrattuale.

### **VALORI PRINCIPI FONDAMENTALI E PRINCIPI COMPORTAMENTALI DI NHI**

#### **A. Valori**

Le ragioni ed i principi su cui si fonda tutta la sfera di attività di New Humanity International, sono i **valori** di **solidarietà** e **servizio**. Grande importanza viene attribuita alla **formazione** ed allo **sviluppo** del capitale umano dei Paesi in cui NHI opera, nella ferma convinzione che l'educazione senza sviluppo rischia di essere un aggregato di parole vuote e che, d'altra parte, lo sviluppo senza educazione può diventare un'impresa senza un futuro sostenibile. Particolare attenzione viene sempre prestata alle fasce di popolazione **più deboli**, trascurate e dimenticate. New Humanity International rifiuta ogni tipo di discriminazione - per età, sesso, razza, credo religioso e opinione politica - e crede fermamente nel **primato del dialogo** tra realtà diverse.

Fare **cooperazione per New Humanity International** vuol dire stabilire una relazione speciale tra diversi gruppi umani, basata sulla condivisione, che si traduce in **5 specifici valori**:

- **Fraternità**: fiducia reciproca e dialogo sincero ed aperto;
- **Rispetto** per la dignità della persona umana;
- **Scelta** dei più poveri;
- **Solidarietà**: intesa come determinazione ferma di lavorare per il bene comune e non come semplice compassione, oltre che come giustizia sociale, equità e rispetto dei diritti umani e dei diritti di persone diversamente abili.
- **Multiculturalismo** come rispetto per la cultura e le tradizioni locali.

**B. I Principi di base** che orientano la cooperazione allo sviluppo di New Humanity International sono:

- **Sviluppo**: promuovere lo sviluppo di un nuovo sistema economico e finanziario che si basi sui principi di uguaglianza, eticità e democraticità e trasparenza e che, ponendo la persona al centro della sua attività, si faccia carico di contrastare ogni squilibrio, sociale, culturale ed economico nel paese;
- **Partecipazione** delle popolazioni per le quali lavora e coinvolgimento della società civile;
- **Diversità e non discriminazione**: esprimere in modo decisivo l'impegno alla legalità contro il razzismo e ogni forma di discriminazione basata sulla razza, il colore, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale;
- **Salvaguardia e protezione dei minori e adulti vulnerabili**: NHI è determinata a creare un ambiente protetto, in cui bambine e bambini e adulti vulnerabili siano liberi dalla violenza, dallo sfruttamento, da separazioni ed allontanamenti dalla famiglia, e dove siano poste in essere misure finalizzate alla protezione dei loro diritti.
- **Valorizzazione e promozione del volontariato** in quanto scuola di solidarietà, sviluppo di relazioni, credibilità e fattore di cambiamento sociale;
- **Onestà, lealtà e correttezza** intese anche come coerenza fra parole e azione;
- **Tutela ambientale e autonomia alimentare** intese anche come controllo delle piccole proprietà terriere;
- **Rafforzamento dei gruppi sociali particolarmente svantaggiati** ai fini della loro partecipazione alle decisioni nella società;
- **Reciprocità**: trasparenza e rispetto mutuo tra i collaboratori;
- **Professionalità ed efficacia** come metodo per raggiungere risultati;
- **Responsabilità**: operare con responsabilità sia all'interno della Fondazione come nei confronti della comunità e dei destinatari della propria azione;
- **Sostenibilità**: fornire il proprio contributo per il perseguimento dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite e impegnandosi a perseguire i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile;
- **Coordinamento**: con diversi interventi operanti con la stessa attenzione culturale e per lo sviluppo integrale.

La Fondazione conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale, considera l'imparzialità, la neutralità e l'indipendenza come valori fondamentali nell'ambito di ogni relazione sia interna che esterna e ritiene di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei propri dipendenti e collaboratori secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire ai beneficiari, ai partner di progetto, agli enti finanziatori e ai soggetti con cui stabilisce relazioni politiche e strategiche, prestazioni di elevato livello qualitativo.

Considera, infine, la propria immagine e la propria reputazione come beni che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente documento.

**C. Principi Etici di Comportamento**

I suddetti valori e principi base della Fondazione sono declinati in principi etici di comportamento ai quali ogni membro deve tendere nell'esercizio delle sue funzioni di operatore di NHI. Questi principi sono riconducibili:

**C1. a leggi e norme che possono essere considerate un presupposto del corretto operare della Fondazione in quanto ETS;**

**C2. a orientamenti e valori legati direttamente alla natura della Fondazione.**

**C1. Principi etici di comportamento riconducibili a leggi e norme per il corretto operare di NHI come ETS**

**Legalità**

NHI rispetta le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. Dipendenti, collaboratori, volontari, fornitori, partner, donatori si impegnano a rispettare tale principio. NHI non darà inizio ovvero seguito ad alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. NHI esprime con chiarezza che nessuno potrà violare la legge opinando che ciò sia o possa essere di interesse per NHI perché ciò che è contro la legge è contro NHI.

**Assenza di scopo di lucro**

Il patrimonio della Fondazione resta destinato unicamente alle finalità civiche e solidaristiche previste dallo Statuto. Pertanto, sia dell'uso che della destinazione dei mezzi non possono beneficiare, in modo diretto o indiretto, dipendenti, volontari o collaboratori della Fondazione.

**Sicurezza sul lavoro**

Questo principio di comportamento include la tutela della salute dei lavoratori sia sulla base delle normative dei Paesi in cui il personale opera che sulla base della legislazione internazionale in materia. NHI svolge un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro orientata a ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. In questo contesto dipendenti, collaboratori e volontari saranno adeguatamente informati sulle condizioni ambientali, sanitarie e di sicurezza prevalenti nel luogo di lavoro a cui sono destinati.

**Onestà e assenza di conflitto di interessi**

NHI chiede ai propri dipendenti, volontari, partner e collaboratori di non perseguire un utile personale, o per la Fondazione stessa, in violazione delle leggi vigenti e delle norme espresse nel Codice o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con un comportamento considerato corretto. Inoltre, nella conduzione delle proprie attività, devono essere evitate situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. Per conflitto di interessi si intende una situazione in cui un interesse privato o personale di un dipendente, partner o collaboratore interferisca, ovvero abbia la potenzialità di interferire, con l'interesse primario di NHI. In ipotesi di conflitto di interessi, i soggetti a cui si applica il presente Codice sono tenuti ad informarne il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Vigilanza.

**Trasparenza, equità e imparzialità**

Ogni operazione e transazione della Fondazione deve essere tracciabile e quindi correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, secondo le norme vigenti e le procedure interne. Sono proibite pratiche di corruzione e comportamenti collusivi. Da parte sua la Fondazione si assume il compito di porre i soggetti che con questa hanno rapporti nelle condizioni di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano. NHI pone particolare attenzione sulla rendicontazione delle attività a carattere economico, in modo tale da poter cogliere le reali condizioni economiche della Fondazione da parte dei suoi partner, dipendenti, collaboratori, e da poter applicare una condotta che non abbia scopo di lucro.

Inoltre, NHI si impegna ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti i suoi interlocutori, e richiede da parte dei propri dipendenti e collaboratori, obiettività ed equanimità nello svolgimento del proprio operato e nei giudizi che debbano essere chiamati ad esprimere.

**Tutela della privacy e riservatezza**

La Fondazione assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme vigenti nei paesi in cui opera

Nell'ambito dello svolgimento delle sue attività in Italia ed all'estero, NHI raccoglie una quantità significativa di dati personali relativi ai donatori, sostenitori e beneficiari che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di trattamento dei dati personali vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza. Mira a proteggere le proprie risorse informatiche implementando i controlli di sicurezza per impedire la divulgazione, la modifica o la distruzione non autorizzata di informazioni non accessibili al pubblico e il furto di risorse della Fondazione. A tal fine NHI garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi tecnologici di informazione destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate secondo le disposizioni vigenti.

#### **Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente**

La sostenibilità istituzionale, economica e finanziaria della Fondazione è un valore necessario ed essenziale per garantire la continuità delle proprie attività e delle attività delle istituzioni locali. La sostenibilità influenza positivamente anche l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione dei programmi. Tuttavia, il valore della sostenibilità non deve in alcun modo indurre i destinatari ed i partner alla violazione dei principi e diritti contenuti nel presente Codice per ottenere risultati economici vantaggiosi.

NHI imposta la propria strategia operativa nel rispetto del principio di sviluppo sostenibile, così come esposto nell'agenda 2030 in relazione all'ambiente.

NHI tutela infatti l'ambiente come bene primario e definisce la propria attività in modo da garantire la compatibilità tra iniziative progettuali e le esigenze ambientali del Paese dove il progetto viene realizzato, incoraggiando lo sviluppo di tecnologie che rispettino l'ambiente.

#### **Diritti dei donatori**

La Fondazione riconosce nelle attività di raccolta fondi, i diritti dei donatori ad essere informati sulle finalità progettuali, sulla missione dell'organizzazione e sull'utilizzo delle donazioni. Riconosce il contributo del donatore come essenziale per il raggiungimento delle finalità progettuali.

## **C2. Principi legati ai valori ed orientamenti di NHI**

#### **Partenariato**

Nella realizzazione degli interventi a livello locale, NHI adotta una prassi di partenariato stabile, utile a garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti con risultati durevoli nel tempo.

#### **Promozione sociale**

Nella propria attività di sensibilizzazione della società civile, NHI include stabilmente l'obiettivo di favorire un cambio di attitudine e di politiche a favore della solidarietà e della cooperazione internazionale.

#### **Valorizzazione della persona**

La Fondazione si impegna a valorizzare le professionalità e le competenze dei propri collaboratori nell'esercizio della propria attività. Tutto il personale deve trattarsi reciprocamente con cortesia, in modo equo, con dignità e nel rispetto delle diverse usanze e culture. Qualsiasi forma di molestia è un affronto alla dignità umana e il personale non deve eseguire alcuna molestia, in qualsiasi momento o in qualsiasi circostanza. Non si tollererà alcuna forma di molestia e ci si impegna a garantire un ambiente di lavoro privo di molestie per tutto il personale.

Il valore della persona e del bambino, di qualsiasi genere, è riconosciuto come principio fondamentale da NHI come espresso in questo codice e nelle politiche sui minori ed adulti vulnerabili adottate dalla Fondazione nei paesi in cui interviene.

#### **Diligenza**

NHI chiede ai propri collaboratori di agire sempre con attenzione e accuratezza nell'assolvimento delle proprie mansioni, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili ed attraverso l'eliminazione di fattori di spreco. La Fondazione si propone di svolgere con continuità l'attività formativa e informativa per accrescere il grado di professionalità degli operatori nei diversi livelli e per migliorare le loro capacità professionali e gestionali.

#### **Solidarietà e volontariato**

La solidarietà per NHI si fonda sulla giustizia mettendo al centro le persone considerate nella loro dignità umana, nella loro integrità e nel contesto delle relazioni familiari, sociali e culturali in cui vivono. Nel

promuovere la solidarietà NHI valorizza la promozione del volontariato come scuola di presa di coscienza e partecipazione delle comunità e dei singoli nel farsi carico di responsabilità civili, nel contribuire al cambiamento sociale e nell'incrementare rapporti di fiducia fra operatori e comunità.

**Sussidiarietà, Autonomia e Indipendenza**

NHI chiede ai propri collaboratori e dipendenti di partecipare alla definizione e valutazione di politiche sociali e del territorio a ogni livello con le autorità pubbliche. Nei rapporti con le autorità pubbliche non rinuncia alla propria autonomia in cambio di sostegno economico o politico mentre rinuncia a un ruolo puramente di supplenza. In coerenza con i valori formulati, la Fondazione opera sempre in totale indipendenza da interessi privati.

**DICHIARAZIONE DI RISPETTO DELLA LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO**

In questo Codice si fa riferimento:

- al D.Lgs. n. 231/2001 recante la "Disciplina della responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto stesso (ad es. amministratori, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l'Ente non abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo
- Al Codice Etico e di Comportamento dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) in vigore e a eventuali successivi aggiornamenti, a cui la Fondazione New Humanity International si adegua in conformità con la Delibera del Comitato Congiunto N. 88/2018. sia nella sua generalità che in relazione a principi e regole di comportamento a salvaguardia e protezione dei diritti umani delle fasce deboli, fragili e vulnerabili (minori, disabili, donne, etc.).
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione ONU sui diritti dei bambini e degli adolescenti, alla Convenzione Europea sui diritti dell'uomo, alle Raccomandazioni delle Nazioni Unite in materia di tutela dei diritti fondamentali degli uomini, delle donne e dei bambini e alla Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne.

**QUALITÀ**

La Fondazione dedica una fondamentale attenzione alla qualità delle sue attività intesa come raggiungimento delle finalità e dei risultati previsti e come modalità in cui le attività vengono svolte in termini di efficacia e risposta ai bisogni identificati nelle comunità di riferimento.

**Coerenza con l'identità e le finalità**

**A. Piani Strategici**

Un primo elemento adottato dalla Fondazione per poter stabilire la qualità, cioè la coerenza fra finalità ed attività, è la definizione partecipata di piani strategici generali e per paesi di intervento. Per questo NHI stabilisce un piano strategico generale e piani strategici per paese che prendono in considerazione le priorità dei piani strategici nazionali. I piani vengono costruiti con la partecipazione dei destinatari e gestori di programma a ogni livello.

Il monitoraggio periodico sull'implementazione dei piani strategici-paese confluisce nella valutazione annuale che viene presentata nel bilancio sociale della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per l'approvazione e l'aggiornamento dei piani strategici sulla base delle valutazioni periodiche e di eventuali segnalazioni dell'organo di vigilanza.

**B. Qualità della struttura organizzativa: Governance**

La Fondazione si è dotata di un'organizzazione che consente di distinguere chiaramente compiti, responsabilità e processi decisionali, operativi e di controllo in relazione alle dimensioni della struttura.

Il **Consiglio di Amministrazione della Fondazione** è un organo decisionale indipendente i cui membri non presentano conflitto di interesse. Modalità di nomina, rinnovo e ricambio dei vertici della Fondazione sono

definiti nello statuto della Fondazione e la legalità è garantita sulla base della legislazione del settore (d.lgs 231/2001).

La Fondazione, di recente costituzione, intende perseguire obiettivi adeguati alla sua struttura, utilizzando al meglio le risorse disponibili secondo i principi di efficacia e efficienza. Una delle qualità che caratterizzano la Fondazione è quella della selezione accurata del personale alla guida dei programmi-paese nei paesi in via di sviluppo. Competenza, motivazione, inculturazione e capacità di motivare il personale sono i criteri adottati nella selezione del personale espatriato.

I direttori-paese godono di una loro autonomia gestionale e di reclutamento, ma questa autonomia è subordinata alla strategia paese, alla trasparenza nell'uso di beni e attrezzature e alle regole di rendicontazione della Fondazione. La scelta, il reclutamento e la gestione del personale, sia locale che espatriato, vengono effettuate senza conflitti di interessi e secondo criteri di competenza e merito. La legislazione locale e le leggi internazionali di settore vengono applicate anche in relazione a coperture pensionistiche e assicurative. Un regolamento interno viene adottato per l'uso dei beni e delle attrezzature.

### **C. Qualità della gestione delle risorse**

#### **Gestione delle risorse finanziarie ed umane**

Oltre all'obbligo di rendicontare le risorse sia pubbliche che private attribuite alla Fondazione, NHI si impegna a:

- Implementare, a seconda della loro dimensione, scritture contabili idonee e trasparenti nel rispetto delle normative vigenti ed eventuali certificazioni;
- Combattere ed eliminare pratiche di corruzione e favori illegittimi compiuti all'interno dell'organismo e/o da soggetti esterni nei confronti dell'organismo;
- 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;
- Utilizzare personale adeguatamente motivato e preparato ai compiti e alle finalità cui è destinato.

#### **Dipendenti, Collaboratori, Volontari, Partner, Componenti degli Organi Statutari.**

La Fondazione considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento come elementi fondamentali per l'adozione delle decisioni concernenti un riconoscimento professionale e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

L'individuazione e la selezione dei dipendenti e collaboratori è effettuata con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio. Una serie di procedure, che correda questo codice, viene sviluppata per ogni paese in cui la Fondazione opera ai fini di definire anche le procedure di assunzione del personale. Nella gestione del personale NHI si impegna a:

- offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di appartenenza etnica, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza, politica e sindacale. Il tutto compatibilmente con le condizioni socio-politiche esistenti nel paese destinatario degli interventi di NHI;
- assicurare la tutela della privacy dei dipendenti e collaboratori ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- informare accuratamente il personale sulle condizioni di vita e di sicurezza dei paesi in cui questo viene destinato ai fini di una sua libera valutazione;
- I dirigenti hanno la responsabilità di garantire e mantenere un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di molestie e tutti i dirigenti sono obbligati a prevenire e sollecitare azioni in caso di presunta molestia;
- Se dimostrate, le molestie saranno sanzionate e il responsabile della violazione sarà soggetto a sanzioni disciplinari, in conformità con le procedure disciplinari stabilite in questo Codice e

emanate dall'Organismo di Vigilanza. Le sanzioni irrogate in conseguenza della violazione dipenderanno dalle circostanze, dalla gravità nonché dai precedenti di condotta del responsabile.

- Possono anche essere applicate sanzioni nei confronti di un manager che tollera consapevolmente le molestie una volta che ne ha preso coscienza, o anche per minacce o atti di punizione nei confronti di un membro del personale che solleva preoccupazioni su molestie. Lo stesso vale per le accuse deliberatamente false o dannose di molestie.

Parimenti NHI richiede impegno da parte del suo personale di sede e dei suoi collaboratori in Italia e all'estero:

- al rispetto dei diritti fondamentali della persona e degli usi, culture e convenzioni locali, che rispecchi sempre la dignità del proprio ruolo in linea con i principi etici dell'organizzazione;
- a che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, abuso di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità. L'organizzazione disapprova e sanziona qualsiasi comportamento molesto compreso quello di carattere sessuale;
- Mai e in nessun caso, il personale dell'organizzazione all'estero può essere impiegato o farsi volontariamente coinvolgere in operazioni militari.

Una valutazione annuale partecipata verrà effettuata in ogni paese con l'assistenza di personale del desk geografico in Italia ai fini di verificare l'adeguatezza delle qualità del personale in relazione alle finalità. Tale valutazione sarà condivisa con il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Vigilanza, il quale potrà aggiungere sue indipendenti valutazioni sia per i dipendenti che per gli organi statuari.

#### **Relazione coi Donatori**

Per lo sviluppo delle proprie attività in Italia ed all'estero, NHI si avvale di finanziamenti privati e pubblici. La comunicazione verso i singoli donatori e verso il grande pubblico deve essere improntata alla massima trasparenza, in modo che gli stessi siano messi in grado di operare la propria liberalità in modo pienamente consapevole e, nella misura del possibile, finalizzato.

NHI non consente, nell'ambito delle proprie relazioni con i donatori:

- di dare, offrire o promettere denaro o altri benefici e favori;
- di esercitare illecite pressioni;
- di presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire donazioni o finanziamenti;
- di destinare le somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati senza l'esplicito consenso del donatore.

La Fondazione inoltre richiede:

- attenzione nella gestione dei fondi utilizzati, mantenendo i costi delle operazioni entro i livelli minimi al fine di destinare ai beneficiari quanto più possibile;
- di realizzare le attività valorizzando le strutture, le risorse economiche e il personale locale, con l'obiettivo di un concreto e durevole sviluppo del paese di intervento.

NHI rifiuta donazioni di materiali, servizi o denaro proveniente da donatori, di cui è a conoscenza, che non rispettino i diritti umani, dei lavoratori e dell'ambiente, che producano o commercino armamenti, o in ogni caso vadano contro i principi etici sopra esposti.

Il bilancio sociale annuale dovrà contenere la valutazione dei costi (diretti ed amministrativi) sia in relazione ai benefici ottenuti (nei settori economici) che in relazione agli effetti ottenuti (in campo sociale).

#### **Partner e fornitori**

Per tutti i rapporti con Società terze e lavoratori autonomi, compresi gli studi professionali, vige l'obbligatorietà della forma scritta, ovvero deve essere presente un contratto o una lettera di incarico, che attestino l'impegno concordato. Devono essere noti e specificati costi e compensi e indicati nel contratto o nella lettera di incarico.

Nella narrativa di ogni contratto/lettera di incarico dovrà essere inserita una clausola in cui NHI richiama l'attenzione del contraente sulla conoscenza del presente Codice, delle procedure in ogni paese per Protezione dei Minori e Adulti Vulnerabili e del D. Lgs. 231/01, nonché sulla necessità del rispetto delle disposizioni in esso contenute.

La scelta dei Partner (enti o associazioni) per la realizzazione di attività condivise, è improntata ai seguenti criteri:

- il partner non deve avere fini di lucro per la parte di attività condivisa;
- la partnership deve ispirarsi agli stessi principi etici contenuti nel presente Codice di Qualità e Autocontrollo della Fondazione.

Nella scelta dei fornitori, NHI:

- predilige operatori tecnici ed economici dei Paesi d'intervento ove sia garantita la necessaria buona qualità di beni, lavori e servizi;
- pretende l'osservanza delle norme di legge, delle clausole etiche e delle regole dettate dalla Fondazione.

#### **D. Doveri della Fondazione per garantire la qualità**

NHI si propone di:

- offrire a tutti gli operatori le medesime opportunità di crescita professionale, basate su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale, orientamento sessuale ed opinioni politiche e sindacali;
- rispettare i principi contenuti nella Dichiarazione Universale e nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, nella Convenzione dei Diritti per l'Infanzia e nella Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle Donne;
- rispettare gli standard internazionali concernenti le condizioni di lavoro e dei diritti fondamentali del lavoratore, tra cui: libertà di associazione, diritto di organizzazione, negoziazione collettiva, abolizione del lavoro forzato, parità di opportunità e trattamento, e altri standard perseguiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- garantire un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all'attività da svolgere;
- evitare qualsiasi forma di discriminazione e abuso: ogni decisione relativa alle risorse umane è assunta secondo criteri di merito e di competenza;
- rifiutare qualsiasi forma di lavoro irregolare o forzato e di sfruttamento;
- perseguire il continuo miglioramento delle competenze di ciascuno, favorendo i processi formativi e informativi, affinando metodi e strategie operative;
- garantire il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e degli apporti di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi comuni;
- garantire la diffusione del presente Codice;
- garantire la tutela della privacy;
- garantire il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- garantire un'adeguata informazione sulle condizioni di vita e di sicurezza dei paesi in cui l'operatore sarà impiegato, nonché sulle pratiche sanitarie di prevenzione cui si deve attenere.

#### **E. Doveri degli operatori**

Gli operatori di NHI, siano essi dipendenti, responsabili, collaboratori esterni, hanno l'obbligo di:

- rispettare i diritti fondamentali della persona con particolare riferimento a quelli dell'infanzia ed evitare ogni forma di discriminazione;
- avere un comportamento decoroso, rispettoso dei colleghi, dei partner, degli usi, delle culture e delle convenzioni locali nel rispetto della dignità del proprio ruolo e in linea con i principi della Fondazione;
- utilizzare in modo corretto i beni patrimoniali della Fondazione;
- rispettare l'ambiente e il posto di lavoro;
- rendere noti eventuali conflitti di interesse nell'espletamento delle proprie funzioni;
- informare l'organismo di vigilanza tramite il responsabile per la protezione dell'infanzia e di adulti vulnerabili su situazioni o eventi, di cui dovessero venire a conoscenza, che possano appresentare un pericolo per la tutela dei minori e adulti vulnerabili e che violino questo codice e le politiche locali per la protezione dei minori della Fondazione.

A tutti gli operatori è vietato sempre ed in ogni caso:



- il possesso di armi o la loro detenzione nelle strutture e negli automezzi di proprietà della Fondazione o in suo uso;
- comportamenti che rechino danno, anche solo d'immagine, alla Fondazione;
- l'impiego di lavoratori minorenni;
- l'adozione di comportamenti che possano configurarsi quale violenza morale e abusi di autorità tramite minaccia, lavoro minorile, vessazione, diffusione di dati sensibili e persecuzione psicologica che arrechino offesa alla dignità e all'integrità psicofisica degli operatori subordinati o mirino a degradare il clima lavorativo;
- l'attuazione di qualsiasi forma di molestia;
- l'intrattenimento di relazioni di natura sessuale con minorenni;
- l'esecuzione di pagamenti e transazioni in modo non corretto e contro le leggi antiriciclaggio;
- l'utilizzo e la messa in circolazione di monete contraffatte o alterate, anche se ricevute in buona fede.

#### **F. Comunicazione**

La Fondazione, come sopra menzionato, garantisce il rispetto della privacy e adeguate informazioni relativamente all'operato di tutti gli stakeholders di riferimento: finanziatori, donatori, sostenitori, partner.

Si impegna inoltre a:

- fornire informazioni veritiere sullo scopo e le finalità dei progetti, garantendo in primo luogo il rispetto della dignità di ogni persona;
- garantire consapevolezza e responsabilità per tutte le azioni di raccolta fondi e di comunicazione, anche nel caso di quelle delegate o realizzate da terzi;
- comunicare e promuovere nelle proprie 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;
- infondere nei partner la disponibilità e l'apertura al confronto, sia rispetto alle "policy" che alle modalità di realizzazione dei loro interventi, come pure verso la propria base sociale e verso le altre organizzazioni.

#### **G. Impatto e benefici**

NHI misura l'impatto dei suoi programmi con le valutazioni partecipate da parte degli stakeholders coinvolti utilizzando indicatori dei programmi in modo da determinare l'efficacia della risposta ai bisogni nel contesto specifico. Per l'impatto delle iniziative intraprese sul territorio più ampio (regione e nazione) le valutazioni prenderanno in considerazione gli indicatori sviluppati dalle autorità nazionali per gli obiettivi di sviluppo sostenibile nei settori che riguardano i programmi di NHI. Le valutazioni hanno lo scopo di determinare la coincidenza fra la missione della Fondazione e l'impatto delle attività effettivamente svolte. Oltre all'impatto delle iniziative intraprese, le valutazioni esamineranno anche il miglioramento del contesto specifico in relazione all'ambito in cui si svolge, la rilevanza delle iniziative per i destinatari, il coinvolgimento degli stessi destinatari e le relazioni e valorizzazioni del personale operativo, dipendenti, volontari, stakeholders

### **AUTOCONTROLLO**

La Fondazione considera l'autocontrollo come la dotazione di strumenti interni necessari a svolgere responsabilmente l'attività di controllo sulla qualità delle proprie operazioni. L'autocontrollo è quindi uno strumento determinante per migliorare la credibilità e i risultati della Fondazione. Non si tratta quindi di un approccio di natura burocratica, ma riguarda la consapevolezza, la responsabilità sociale e il rapporto trasparente con le istituzioni ed i cittadini a cui la Fondazione si rivolge. L'autocontrollo si sviluppa con la partecipazione più estesa possibile dei membri ed operatori della Fondazione nei processi decisionali e nell'analisi dei fattori di rischio. In questa fase il processo di rendicontazione sociale e il bilancio sociale diventano strumenti di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti sociali, ambientali ed

economici delle attività svolte secondo gli indicatori definiti. La valutazione dell' impatto sociale vien intesa come la quantificazione dei cambiamenti prodotti dagli interventi implementati.

### **AMBITO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Codice si applica ai seguenti destinatari ovunque essi operino, sia in Italia che all'estero:

- organi statuari, dirigenti, amministratori, dipendenti, collaboratori, volontari della Fondazione;
- tutti coloro che operano anche temporaneamente con la Fondazione nell'ambito del progetto svolto.

Ogni dirigente, dipendente o volontario ha ruoli, funzioni e responsabilità che implicano relazioni molteplici, diversificate ed integrate: ciò implica, da parte di tutti, sia il riconoscimento e il rispetto dei diritti, dei doveri e delle responsabilità individuali, sia il riconoscimento e il rispetto dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione di cui si è parte e nei confronti di tutti gli interlocutori. I destinatari sono tenuti a conformare il proprio operato nel rispetto del presente Codice.

Nello specifico, il presente Codice deve essere rispettato e applicato in tutti i suoi contenuti dal Presidente, dai membri del Consiglio di Amministrazione, dal Direttore Generale, dai direttori Paese, dal Desk geografico, dagli amministratori, dai dipendenti a vari livelli e dai volontari, stagisti e tirocinanti senza alcuna eccezione.

Il presente Codice deve altresì essere rispettato da tutti coloro che, ancorché esterni alla Fondazione operino per la Fondazione stessa. A titolo di esempio: i soggetti che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale (inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partner).

I destinatari sopra elencati sono tenuti inoltre, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, a fare osservare ai terzi i principi del presente Codice di Qualità e Autocontrollo e le relative norme di comportamento. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di New Humanity International giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

Per quanto attiene ai soggetti esterni che operano direttamente o indirettamente per la Fondazione, in assenza di impegno espresso a rispettare le norme del presente Codice da parte di questi ultimi, la Fondazione si impegna a non concludere e/o non proseguire alcun rapporto con il soggetto esterno.

A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo da parte del soggetto esterno di conformarsi pienamente al presente Codice e ai procedimenti adottati in ogni paese di intervento, nonché a prevedere, in caso di violazione, una diffida al puntuale rispetto del Codice ovvero l'applicazione di sanzioni, o ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

A tutti i destinatari viene inoltre richiesto di astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare un comportamento rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato, e in particolare contemplata dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

La valutazione annuale dei programmi-paese prenderà in considerazione tutti gli aspetti contenuti nel Codice.

Il presente Codice e le procedure-paese per la Protezione dei Minori e Adulti Vulnerabili sono parte integrante dei contratti con dipendenti, volontari, prestatori di servizio e nuovi partner. Il Codice è consultabile e portato a conoscenza di tutti i soggetti con cui NHI intrattiene relazioni, attraverso la pubblicazione sul sito internet [www.newhum.org](http://www.newhum.org).

### **OBBLIGHI DEI DESTINATARI**

I destinatari si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare al responsabile di grado superiore, al Direttore Generale, al CDA, al Direttore-Paese e/o all'Organismo di Vigilanza stabilito in Italia o in altri paesi 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;
- consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice che necessitano di interpretazioni o di orientamento e accertarsi che i propri collaboratori e interlocutori non pongano in atto comportamenti non conformi al presente Codice ed ai generali principi di onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza.
- osservare gli obblighi specifici che possano derivare dalla deontologia e dai principi dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione di NHI.
- la promozione o il divieto di determinati comportamenti va al di là del livello normativo.

### **ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione istituisce un Organismo di Vigilanza, al quale è affidato il compito di prevenire, verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice e nelle procedure previste per la Protezione di Minori e Adulti Vulnerabili e nei paesi in cui la Fondazione interviene.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione garantisce all'Organismo di Vigilanza la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività della Fondazione, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e consentire l'accertamento delle violazioni astrattamente integranti fattispecie di reato. A tal fine l'Organismo di Vigilanza viene dotato ogni anno dei mezzi finanziari e logistici autonomi per garantirne il funzionamento e la riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza è composto da almeno 3 membri effettivi che possono essere interni o esterni alla Fondazione. I membri devono essere soggetti qualificati, con competenza, professionalità ed esperienza umana. Devono essere dotati di requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità, autorevolezza e condotta impostata a valori etici del presente Codice. Resteranno in carica per la stessa durata del CDA. In accordo con il Direttore-paese potranno decentralizzare le loro funzioni avvalendosi di organismi di vigilanza locale nei paesi di intervento e potranno anche avvalersi della consulenza di esperti esterni all'organizzazione.

L'Organismo di Vigilanza è competente per la prevenzione, l'accertamento di violazione e la proposta al Consiglio di Amministrazione di sanzioni da applicare. All'Organismo di Vigilanza compete l'adozione di procedure di prevenzione e indagine delle violazioni segnalate, previo ascolto delle ragioni dell'incolpato sia che si tratti di personale operante in Italia che all'estero. Tali procedure includeranno le modalità di segnalazione dell'imputazione, il diritto di replica dell'interessato, la redazione del verbale, i suggerimenti di sanzione al Consiglio di Amministrazione e al Coordinatore paese sulla base della gravità della violazione, l'archiviazione di false segnalazioni e il ristabilimento della dignità della persona che eventualmente sia stata ingiustamente incolpata.

Nel caso di violazioni al codice commesse da soggetti non legati direttamente da rapporti di lavoro con NHI (Fornitori, collaboratori, consulenti) l'Organismo di Vigilanza irrognerà la sanzione sulla base della graduazione prevista nelle lettere di incarico, inclusa la risoluzione del rapporto e il deferimento del responsabile all'autorità giudiziaria secondo le leggi vigenti nel paese in cui la violazione è stata commessa.

Il Coordinatore, nominato dal Consiglio di Amministrazione, ha il compito di promuovere le attività, di presiedere le riunioni e di rappresentare l'Organismo di Vigilanza presso gli amministratori e dirigenti della Fondazione. Il Coordinatore provvede anche alle necessarie sostituzioni dei membri effettivi con i supplenti nei casi previsti.

Le funzioni dell'organismo di vigilanza sono:

- prevenire, verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice e nelle politiche di protezione locali ;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste circa la corretta interpretazione delle previsioni del presente Codice ;
- promuovere un ambiente etico e trasparente;
- svolgere attività di controllo necessarie ad accertare l'adozione del Codice di Qualità ed Autocontrollo;
- raccogliere informazioni e segnalazioni al fine di migliorare il monitoraggio di operazioni sensibili;
- implementare procedure di attuazione del presente Codice e delle Procedure adottate in loco per l'attuazione della protezione di minori e adulti vulnerabili;
- proporre al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti e modifiche del presente Codice;
- esporre al Consiglio di Amministrazione gli esiti delle verifiche compiute affinché, se del caso, vengano assunte le misure opportune;
- garantire il rispetto di tutte le procedure previste, anche al fine di prevenire, rilevare e segnalare possibili comportamenti fraudolenti;
- sviluppare un meccanismo di reporting efficiente per la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali comportamenti fraudolenti verificatisi all'interno della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno due volte l'anno. Qualora l'organismo di vigilanza venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere la violazione del presente Codice da parte dei dipendenti o dei liberi professionisti operanti nella Fondazione, deve immediatamente procedere collegialmente a svolgere ogni attività di indagine che riterrà opportuna al solo scopo di verificare la fondatezza dell'addebito e trasmettere l'informazione al Consiglio di Amministrazione.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

L'Organismo di Vigilanza ha anche il compito di vigilare sull'efficacia e l'adeguatezza del sistema organizzativo in relazione all'applicazione di questo Codice, valutandone l'operatività e proponendo, ove necessario, eventuali adeguamenti e/o aggiornamenti su specifici problemi o criticità rilevati nel corso delle verifiche.

### **VIOLAZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

L'osservanza del presente Codice e delle applicazioni sviluppate nei paesi di operazione rientrano tra le obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano con NHI.

Nel caso appaia all'evidenza un comportamento astrattamente suscettibile di integrare una fattispecie di reato non ancora giunto a consumazione, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata notizia al Consiglio di Amministrazione affinché questo impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per la Fondazione, ai sensi dell'art. 26 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, nei limiti delle proprie competenze, può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nella Fondazione. Gli Organi di Direzione ed Amministrazione della Fondazione che siano venuti a conoscenza di violazioni del presente Codice o di situazioni di rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi riconducibile alla fattispecie prevista dall'art. 6, comma 2, del DLs 231/2001 devono attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, per garantire la segretezza delle informazioni sulla violazione del presente Codice fornite dai sottoposti dipendenti o liberi professionisti provvederà ad istituire una casella postale il cui accesso è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza. Le presunte violazioni del presente Codice devono essere segnalate per iscritto all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Fondazione NHI -Via M. Rosa 81 Milano oppure via email all'indirizzo: [info@newhum.org](mailto:info@newhum.org)

Le informazioni pervenute dovranno essere protocollate e conservate a cura dell'Organo di Vigilanza in modo da garantirne la segretezza.

Qualora, a seguito dell'attività di indagine svolta, emergano seri e concordanti indizi di violazioni del Codice, che astrattamente integrino o non integrino fattispecie di reato, da parte di personale dipendente in Italia, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente segnalarle per iscritto al Consiglio di Amministrazione della Fondazione affinché questo proceda secondo il disposto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) e secondo le leggi vigenti nei paesi esteri interessati.

Nel caso in cui si accerti una violazione del presente Codice, il Consiglio di Amministrazione adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni, ove si tratti di dipendenti, i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto loro applicabile, ovvero, in caso di soggetti esterni, le misure ritenute necessarie e/o opportune per impedire il reiterarsi della violazione accertata.

Le misure adottate e le sanzioni irrogate, sempre rapportate alla gravità della violazione accertata, possono giungere sino all'allontanamento del dipendente o alla risoluzione per inadempimento del rapporto contrattuale con il fornitore/collaboratore, salvo sempre il risarcimento del correlato danno.

La Fondazione, in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto convenuto, adotterà i provvedimenti ritenuti più opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. In particolare, ogni violazione al presente Codice, commessa da dipendenti e/o dirigenti, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che saranno tenuti a rispettarne i precetti.

### **APPROVAZIONE DEL CODICE DI QUALITÀ' E AUTOCONTROLLO ED ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Codice è voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione che ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto di New Humanity International o che venga in contatto con la Fondazione. Il Consiglio di Amministrazione rimane responsabile per futuri aggiornamenti e modifiche anche su suggerimento dei destinatari o per acquisita esperienza nella pratica di vigilanza e di applicazione delle regole.

Il presente Codice è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 Ottobre 2020. Esso ha efficacia immediata. Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice e allegati deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.