

3. Imparzialità e conflitto di interessi

1. Definizioni

1.1 Parzialità

Parzialità è quando un membro del personale usa la propria posizione e influenza all'interno di Greenpeace per servire il proprio interesse o quello di una parte affiliata.

La parzialità e la parvenza di parzialità possono manifestarsi in particolare quando si svolge un secondo lavoro o qualche altro ruolo pubblico secondario. Gli obblighi e gli interessi connessi a queste altre attività possono entrare in conflitto con gli obblighi e gli interessi connessi al tuo impiego o al volontariato per Greenpeace. Questo è quello che intendiamo quando parliamo di **conflitto di interesse**. Le seconde attività lavorative retribuite e non retribuite e altre attività (volutamente formulate in modo molto ampio) possono talvolta intralciare le buone prestazioni lavorative.

Fare clic qui per ulteriori informazioni sulla definizione di [Conflitto di interesse](#)

1.2 Interessi politici

Come organizzazione attivista, Greenpeace riconosce il diritto di tutti, incluso lo staff di Greenpeace, di impegnarsi nell'attivismo, nella politica e in altre forme di pressione per il cambiamento sociale.

Tuttavia, per essere efficace, l'organizzazione deve essere in grado di parlare indipendentemente dal governo, dai partiti politici o dalle società. Deve essere considerata libera da conflitti di interesse con le sue fonti di finanziamento e il suo personale; pertanto, anche la sola parvenza di conflitti di interesse dovrà essere evitata.

Diversamente da quanto descritto sopra, ciò non ha lo scopo di limitare lo staff di Greenpeace nel loro lavoro di volontariato o attivista. Ad esempio, la maggior parte dei tipi di volontariato per un partito politico non sarebbe considerata un problema, tuttavia lo staff di Greenpeace dovrà evitare di assumere ruoli pubblici o rappresentativi di qualsivoglia partito politico e dovrà mantenere una netta separazione tra il proprio lavoro di volontariato politico e il proprio impiego presso Greenpeace.

1.3 Interessi finanziari

Interessi finanziari pertinenti sono proprietà (parziale), consistenti quote di azioni o obbligazioni o derivati relativi a una società con cui Greenpeace è impegnata nella nostra attività.

2. Informativa dettagliata della policy

2.1 Non agirai con parzialità. Cioè, non userai la tua posizione o influenza per promuovere in nessun modo i tuoi interessi o quelli di gruppi sociali di tuo interesse. Ogni forma di favore (nepotismo, clientelismo, favoritismo, etc.) è proibita.

- 2.1.1 Eviterai proattivamente, ove possibile, anche la sola parvenza di parzialità.
- 2.1.2 Per evitare rischi e parvenza di parzialità, eviterai, ove possibile, di metterti in situazioni che configurino un conflitto di interesse, cioè situazioni in cui siano presenti interessi personali o obblighi verso parti affiliate e/o interessi di parti affiliate.
- 2.1.3 In caso di dubbi, o se non fosse possibile evitare la situazione o se la situazione fosse evitabile solo con il permesso del tuo responsabile, parlerai del (possibile) conflitto di interesse con il tuo responsabile alla prima opportunità. Il non farlo significa venir meno al tuo dovere. Tu e il tuo responsabile chiarirete insieme la situazione e il responsabile deciderà quali misure di mitigazione siano necessarie per prevenire il rischio di parzialità e la parvenza di parzialità.
- 2.1.4 Se altre attività di un membro dello staff portano regolarmente a conflitti di interesse, detto membro dello staff dovrà rinunciare o a tali attività o al rapporto di lavoro con Greenpeace.
- 2.2 Dichiarerai sempre al tuo responsabile tutte le attività esterne pagate o non pagate che possono avere a che fare con il tuo rapporto di lavoro.
- 2.2.1 Non svolgerai un secondo lavoro o altre attività:
- in cui la conoscenza pubblica di questo fatto possa riflettersi negativamente sulla missione dichiarata da Greenpeace, o altrimenti fuorviare il pubblico, che possano essere conflittuali o apparire conflittuali con i tuoi doveri;
 - che possano avvalersi delle tue conoscenze di informazioni riservate, acquisite grazie alla tua attività in Greenpeace;
 - e che influenzino o possano influenzare negativamente lo svolgimento delle tue attività in Greenpeace.
- 2.2.2 Non cercherai candidature e/o correrai come candidato o servirai come portavoce di un partito politico durante l'attività per Greenpeace.
- 2.2.3 Nella tua funzione di dipendente di Greenpeace, non parteciperai ad alcuna attività che possa fuorviare o confondere i media o il pubblico, se rappresenti un'altra organizzazione o un altro gruppo sociale.
- 2.3 Chiederai al tuo responsabile autorizzazioni o consigli, qualora tu non fossi sicuro che l'impiego esterno o altre attività esterne possano influenzare, o apparire tali da influenzare, la corretta esecuzione delle tue attività.
- 2.4 Segnalerai al tuo responsabile qualora avessi consapevolezza di avere interessi finanziari in contratti, vendite o altre transazioni commerciali intraprese da Greenpeace, o se tu avessi familiari, amici o soci in affari con tali interessi.

3. Procedure correlate specifiche in materia di corruzione

Alla Sezione A del documento di premessa vengono introdotti due approcci alla prevenzione: sensibilizzazione, accesso alle informazioni, formazione del personale ove necessario e risoluzione delle vulnerabilità e dei rischi all'interno di specifici processi. Questa sezione della policy illustrerà in dettaglio come questi approcci dovranno essere applicati alle violazioni in materia di parzialità.

Risoluzione di vulnerabilità e rischi

Ciascuna funzione dovrà essere sottoposta ad analisi per determinare in che misura sia vulnerabile. Dovranno altresì essere esaminati i processi e le procedure volti a ridurre questa vulnerabilità, come descritto sopra. Una volta analizzati i rischi e le vulnerabilità, policy e protocolli dovranno essere riprogettati per ridurre questo rischio. (es. *Policy anti-nepotismo, Policy di selezione*).

Ciascun NRO dovrà aggiungere a questa sezione i meccanismi di prevenzione specifici della policy che già sono in atto. La comunità per l'apprendimento dell'integrità dovrà condividere informazioni su meccanismi di prevenzione efficaci al fine di supportarsi vicendevolmente.

Sensibilizzazione, accesso alle informazioni e formazione

Sono indicate la formazione e la sensibilizzazione del comportamento previsto in caso di conflitto di interessi. È possibile combinare questa formazione con una formazione relativa al conflitto di interesse, che, nonostante le distinte violazioni, presenta alcune somiglianze.

I responsabili riceveranno formazione per trattare casi di conflitto di interessi e per gestire correttamente il proprio ruolo nei casi di parzialità. La formazione specifica potrà essere delineata e consegnata al Senior Management team, ai team leader, ai responsabili dei programmi e al personale delle campagne e delle azioni.

Come trattare casi specifici

È tua responsabilità e rientra nella tua facoltà decisionale svolgere una seconda funzione, ma dovrai essere aperto al riguardo con il tuo datore di lavoro e in grado di giustificarlo. Se hai dubbi, dovrai chiedere autorizzazione alla tua iniziativa e relativi consigli su come gestirla.

Il rischio di un conflitto di interesse non implica necessariamente l'impossibilità di accettare o svolgere una seconda funzione, che potrebbe ad esempio essere svolta a determinate condizioni.

Il tuo responsabile ne parlerà con te e tu stesso potrai opposti se il tuo responsabile decidesse di non concedere l'autorizzazione.

I responsabili devono agire in modo riservato e senza pregiudizi di fronte a un conflitto di interesse; devono consentire ai membri del team di rivelare i conflitti di interesse quando occorre e ricusarsi quando è necessario e possibile; devono valutare ogni situazione in base al rischio e chiedere indicazioni all'Integrity Officer e hanno la responsabilità di minimizzare i rischi per Greenpeace, proteggendo al contempo gli interessi degli altri per quanto possibile.

Il Responsabile HR ha la responsabilità, quando assume o sposta il personale all'interno dell'organizzazione, di chiedere se ci sono problemi di conflitto di interesse che potrebbero configurarsi nel nuovo ruolo. La risposta non dovrà necessariamente impedire l'assunzione, ma il Responsabile HR e il soggetto in questione dovranno collaborare insieme con il responsabile per adottare le misure più appropriate.

È possibile che il personale abbia interessi secondari potenzialmente in conflitto di interesse, ma non rilevanti e non sufficientemente correlati alle decisioni prese dall'organizzazione per giustificare la preoccupazione. In questo caso, la persona interessata dovrà divulgare queste informazioni al proprio responsabile, ma non sarà richiesta alcuna ulteriore azione, a meno che le circostanze non cambino.

Potrebbero anche configurarsi conflitti di interesse diretti in cui un membro del personale ha un interesse rilevante o una posizione di responsabilità in un'organizzazione coinvolta in una specifica transazione con Greenpeace o in concorrenza con Greenpeace. In queste circostanze, il membro del personale si troverà nell'ingestibile posizione di tentare di rappresentare entrambi gli interessi. In questo caso, il membro dello staff dovrà essere autorizzato a ricusarsi dal processo decisionale (a meno che circostanze eccezionali non gli impediscano di farlo).

Potrebbero altresì verificarsi casi rari in cui esiste un conflitto di interesse grave, continuativo e inconciliabile, in cui cioè interessi secondari inibiscono così pesantemente la capacità di svolgere la funzione primaria (cioè lavorare per Greenpeace). In questo caso, il soggetto in questione dovrà avere la possibilità di dimettersi da Greenpeace o di dimettersi dalla funzione secondaria.

Greenpeace riconosce che possono configurarsi circostanze rare ed eccezionali in cui vi sia un importante conflitto di interesse, ma che non sia possibile alla persona in questione ricusare se stessa. In questi casi, Greenpeace dovrà riconoscere il rischio e adottare misure per salvaguardare la parzialità. Tali misure dipendono dallo specifico caso in questione, ma potrebbero includere la trasparenza sul conflitto di interesse, il processo decisionale, i criteri utilizzati nel processo decisionale e il risultato del processo.

Il conflitto di interesse deve essere gestito in modo equo. Divulgandolo, il soggetto consente a Greenpeace di gestire il problema ed evitare la parzialità o la parvenza di esso, evitando così danni all'integrità e alla reputazione dell'organizzazione.

4. Monitoraggio e documentazione

Monitoraggio

In primo luogo, i responsabili (insieme con i colleghi delle Risorse Umane) dovranno garantire che tutto lo staff dei loro team abbia frequentato i corsi di formazione sopra descritti. Dovranno altresì monitorare che tutto il personale dei loro team abbia ricevuto e recepito il Codice di condotta e le policy correlate, incluse le azioni da intraprendere in caso di conflitti di interesse.

In secondo luogo, i responsabili dovranno assicurarsi che i processi per documentare le divulgazioni e per segnalare (sospette) violazioni, siano seguiti correttamente (vedi sotto).

Documentazione

Tutta la documentazione delle violazioni sarà rimandata all'Integrity Officer, che provvederà quindi a tenerne conto nella regolare vulnerabilità e analisi dei rischi.

I conflitti di interesse dichiarati dovranno essere documentati dall'Integrity Officer, anche se il rischio fosse minimo. Anche le circostanze in cui la persona in questione si è ricusata da un giudizio, una decisione o un'azione dovranno essere documentate.

Le istanze in cui esistesse un conflitto di interessi, ma che non possono essere evitate, dovranno essere documentate insieme con le misure adottate per tutelare l'imparzialità di Greenpeace.

Infine, dovranno essere documentate anche tutte le segnalazioni in cui si sospetti parzialità, insieme con una registrazione delle misure adottate per indagare e risolvere la situazione.

5. Come gestire una violazione

Tutte le violazioni di questa policy saranno considerate un problema grave che richiede un'indagine approfondita e, in base alle circostanze, potranno essere adottate azioni disciplinari.

Come spiegato sopra, tutte le eccezioni a questa policy verranno segnalate al tuo responsabile in prima istanza. La mancata segnalazione di un conflitto di interesse crea la percezione che ci sia stata parzialità, anche quando in effetti non c'è stata. Pertanto, la mancata segnalazione di un conflitto di interesse sarà considerata violazione.

In caso di sospetto di violazione di questa policy, è necessario attenersi al protocollo per la gestione delle (sospette) violazioni.

6. Validità e stato di revisione

da adattarsi in modo adeguato

Approfondimenti

Conflitto di interesse

“Il conflitto di interesse è un insieme di circostanze che crea il rischio che il giudizio o le azioni professionali riguardanti un interesse primario siano indebitamente influenzati da un interesse secondario” (da Lo e Field, 2009).

Molti codici di condotta contengono un articolo sui “conflitti di interesse” con diverse clausole che hanno a che fare con il riconoscere e quindi il disinnescare situazioni (un insieme di circostanze) che creano rischi di influenza indebita a causa di un “interesse secondario” su “giudizi, decisioni e azioni”. Tuttavia, ciò che spesso manca sono gli articoli che prima di tutto vietano esplicitamente l'elaborazione/assunzione di “giudizi, decisioni e azioni” professionali sotto l'indebita influenza di “un interesse secondario”.