

# Codice di Condotta



# Argomenti trattati

	Introduzione	3
	Valori fondamentali e principi chiave	4
	<b>01</b> Condotta generale	5
	<b>02</b> Corruzione	6
	<b>03</b> Imparzialità e conflitto d'interessi	8
	<b>04</b> Responsabilità finanziaria	10
	<b>05</b> Uso delle risorse dell'organizzazione	11
	<b>06</b> Responsabilità ambientale	12
	<b>07</b> Lavorare insieme	13
	<b>08</b> Discriminazioni, molestie e molestie sessuali	14
	<b>09</b> Uso di droghe e alcol	15
	<b>10</b> Informazioni e riservatezza	16
	<b>11</b> Conformità al Codice di condotta	17

# Introduzione

Integrità e reputazione di Greenpeace dipendono dalla capacità delle sue persone (1) di mantenere e promuovere i più elevati standard di condotta etica e professionale.

Questo Codice di condotta stabilisce principi e norme di base comuni che forniscono istruzioni precise circa la condotta che ci si deve attendere dalle persone coinvolte in Greenpeace. Condotta i cui principi si ritrovano anche nel contratto di lavoro e nelle policy e procedure dell'organizzazione.

Questo Codice di condotta è stato ideato per fornire linee guida su ciò che, nel corso della quotidiana attività lavorativa, è o non è consentito.

## **A chi si applica questo Codice?**

Questo Codice si applica alle persone di Greenpeace come definite in precedenza, si estende alle attività e alle transazioni in tutti i paesi in cui Greenpeace opera in modo permanente, periodico e occasionale.

## **Chi è responsabile dell'applicazione, del monitoraggio e della valutazione di questo Codice di condotta?**

Tutte le persone coinvolte in Greenpeace hanno la responsabilità di incoraggiare, difendere e promuovere il Codice di condotta nella sua attuazione, nel monitoraggio e nell'applicazione dei suoi standard. I Manager hanno una responsabilità speciale nel sostenere l'insieme di disposizioni di cui il presente Codice è parte e nello sviluppare le condizioni che favoriscano la corretta attuazione delle norme di comportamento.

L'intero staff ha l'obbligo di segnalare ai Manager eventuali dubbi o sospetti relativi ad attività in conflitto con tale Codice di condotta e che potrebbero compromettere l'integrità dell'organizzazione.

---

1. Con il termine "persone" si intende fare riferimento all'Assemblea dei Soci, al Consiglio Direttivo, allo staff salariato, agli stagisti, ai volontari e ai liberi professionisti/fornitori che svolgono attività sotto la direzione o su commissione di GP.

# Valori fondamentali e principi chiave

Questo Codice di condotta si basa sui valori fondamentali e sui principi chiave di Greenpeace.

Tali valori fondamentali e principi chiave costituiscono il fondamento che dovrebbe guidare le azioni di tutte le persone coinvolte con Greenpeace, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

## Principi chiave

L'attività di Greenpeace si basa su una serie di principi chiave, che si ritrovano in tutte le nostre campagne e che guidano tutto ciò che facciamo, ovunque lo facciamo:

**Responsabilità personale e “nonviolenza”** Ognuno di noi si assume la responsabilità personale delle proprie azioni e si impegna alla “nonviolenza”. Questo principio è ispirato al concetto quacchero di “testimonianza”, che consiste nel compiere azioni basate sulla coscienza, ovvero fondate sulla responsabilità personale. Siamo responsabili delle nostre azioni e tutti coloro che partecipano ad azioni promosse da Greenpeace sono stati formati a compiere azioni dirette “nonviolente”.

## Indipendenza

Garantiamo la nostra indipendenza finanziaria da interessi politici o commerciali. Non accettiamo denaro da aziende o governi. I contributi individuali e le sovvenzioni delle fondazioni di privati cittadini sono l'unica fonte del nostro finanziamento. La nostra indipendenza ci conferisce l'autorevolezza di cui abbiamo bisogno per affrontare efficacemente il potere e fare in modo che avvengano effettivi cambiamenti.

## Greenpeace non ha alleati o avversari permanenti

Nel denunciare le minacce all'ambiente e nel trovare

adeguate soluzioni, noi non abbiamo alleati o avversari permanenti. Se un governo o una azienda è disposto/a al cambiamento, noi collaboreremo per raggiungere quegli obiettivi. Se tergiversano, tornano sui loro passi o invertono la tendenza, ritorneremo a incalzarli. Ciò che conta non sono le parole, ma le azioni e per quanto ci riguarda c'è solo uno standard in questo: l'ambiente deve trarne beneficio.

## Promuovere Soluzioni

Noi cerchiamo soluzioni e promuoviamo un dibattito aperto e informato sulle scelte ambientali della società. Non lavoriamo per gestire i problemi ambientali, bensì per eliminarli. Ecco perché abbiamo sviluppato una roadmap per salvare i mari, grazie all'istituzione di riserve marine e un progetto di Energy [R]evolution che indica il percorso da compiere verso un'economia pulita. Non è sufficiente indicare il problema; noi sviluppiamo, studiamo e promuoviamo passi concreti verso un futuro verde e pacifico per l'umanità intera:

## Valori fondamentali

I seguenti valori sono stati adottati dall'EDM (marzo 2009) come valori che guidano il nostro codice di condotta:



## Impegno e professionalità

Il nostro impegno nella missione è la nostra forza. È un impegno combinato con la professionalità nel conseguire i nostri obiettivi.

## Forma mentis globale

La cultura di Greenpeace supporta la natura globale della nostra organizzazione, i nostri obiettivi, e onora la nostra diversità nel modo in cui lavoriamo come un network globale.

## Fiducia e rispetto

La nostra cultura mira a creare fiducia reciproca attraverso la trasparenza e la responsabilità nelle nostre interazioni.

## Valorizzazione delle persone

La nostra cultura attrae, motiva e mette nelle condizioni dipendenti e sostenitori di conseguire insieme gli obiettivi dell'Organizzazione. Valorizziamo le persone che operano per l'Organizzazione e cogliamo al massimo il potenziale di ciascun individuo all'interno della nostra prospettiva globale. Le responsabilità si basano sulle capacità e sul potenziale degli individui.

## Condivisione delle conoscenze

Promuoviamo la condivisione delle conoscenze, l'apprendimento reciproco e l'accesso aperto alle informazioni.

## Orientamento all'obiettivo

Ci concentriamo sui risultati e lavoriamo in direzione degli obiettivi.

## Essere all'avanguardia

Incoraggiamo lo sviluppo personale e mettiamo in condizione le persone di assumersi rischi e di imparare dai propri errori.

# 01 Condotta generale

**1.1.** Devi agire con onestà e integrità e comportarti in modo professionale e cortese.

**1.2.** Devi impegnarti a mantenere i più elevati standard etici e comportarti in modo da valorizzare la visione e i valori di Greenpeace.

**1.3.** Devi agire nel migliore interesse di Greenpeace, tenendo separate le tue opinioni, le tue attività personali così come l'eventuale appartenenza a gruppi sociali, nell'assolvere alle tue responsabilità professionali.



-INTEGRITY-



## Chiarimento

Greenpeace cerca un confronto aperto con politici, dirigenti di società e chiunque distrugga l'ambiente. Oltre ad altre forme di sensibilizzazione del pubblico, l'azione diretta nonviolenta è il mezzo con cui Greenpeace espone problemi e produce cambiamenti positivi. Chi partecipa alle attività dovrà attenersi rigorosamente a un comportamento non violento e appropriato.

Gli avversari delle campagne dovranno essere affrontati in modo risoluto, come richiesto dall'azione stessa, ma anche con il dovuto rispetto. Tranne che nei casi di risposta immediata, gli avversari dovranno avere la possibilità di correggere il proprio comportamento, prima che si intervenga con un'azione. Le forze di polizia non sono nostre avversarie.

## 02 Corruzione

**2.1** Non devi lasciarti coinvolgere in atti di corruzione.

**2.1.1** Non devi accettare denaro, beni o servizi, né richiedere denaro, beni o servizi in cambio di servizi o influenza.

**2.1.2** Dovrai prevenire anche la sola parvenza di corruzione.

**2.1.3** Solo in casi eccezionali, accetterai doni, inclusi beni prodotti o servizi erogati da terzi, la cui mancata accettazione renderebbe il tuo lavoro impossibile o impraticabile e laddove il rischio o semplicemente l'apparenza di corruzione siano insignificanti. In caso di dubbi, ti consulterai con il tuo responsabile.

**2.1.4** Accetterai pranzi, cene e eventi pagati da terzi solo se necessario per l'attività e solo laddove il rischio o la sola apparenza di corruzione fossero insignificanti. In caso di dubbi, ti consulterai con il tuo responsabile.

**2.1.5** Accetterai inviti che comportino spese di viaggio e alloggio pagate da terzi solo in casi eccezionali. L'invito potrà essere accettato solo se la visita è in veste ufficiale, è evidentemente di grande interesse per l'avanzamento degli obiettivi dell'organizzazione e laddove il rischio o la sola apparenza di corruzione fossero insignificanti.

**2.1.6** Se doni o servizi vengono accettati in circostanze eccezionali, dovrà esserne fornita un'esauriente informativa.

Tale informazione dovrà includere: la natura del dono o del beneficio, la fonte e la data di ricevimento, le circostanze, il valore stimato, l'uso previsto e (in caso di beni materiali) se sarà trasferito a Greenpeace.



## 02 Corruzione

### Chiarimento

#### Corruzione ed estorsione

Sono due le forme che può assumere la corruzione: la corruzione propria e l'estorsione. La corruzione si riferisce alla situazione in cui una persona paga, con denaro, beni o servizi, in cambio di un trattamento prioritario o per ottenere qualcosa a cui non ha diritto. Viceversa, l'estorsione si riferisce a una situazione in cui la persona non otterrà il trattamento, il servizio o il contratto cui ha diritto, a meno che non paghi (con beni, denaro o servizi) quanto richiesto.

#### Regali

I regali possono costituire una scorciatoia e creare dipendenza o gratitudine. Possono, anche se di minimo valore, dare un'impressione di corruzione, cosa che può essere devastante per la credibilità e la fiducia nell'organizzazione. Tuttavia, in certe situazioni può essere consuetudine fare o accettare un regalo. Un dono è un qualcosa di equo valore, dato senza aspettative di contropartita; una "bustarella" è invece un dono fatto nell'aspettativa di ottenerne un beneficio. Pertanto, ogni dono fatto o ricevuto con aspettative di compensazione configura un atto di corruzione. Prima che una delle nostre persone faccia o accetti un regalo, dovrà valutarlo rispetto all'acronimo **GIFT**:

**Genuine:** cioè offerto in apprezzamento di funzioni legittimamente svolte, senza essere stato minimamente suggerito;

**Independent:** cioè senza effetti sui rapporti futuri;

**Free:** cioè senza obblighi;

**Transparent:** cioè dichiarato apertamente.

Se il dono proposto non soddisfa tutte queste condizioni, non è un dono ma una "bustarella". Occorrerà servirsi del proprio giudizio e, in caso di dubbio, chiedere il parere del proprio responsabile.

L'organizzazione può fare un'eccezione solo per ragioni di protocollo, o nel caso in cui rifiutare o restituire un regalo danneggiasse gravemente o imbarazzasse il donatore.

Oppure, eccezionalmente, quando è probabile che non si riesca a svolgere adeguatamente il proprio lavoro rifiutando un regalo. In tutti questi casi, un'eccezione può essere fatta solo consultandosi con il proprio responsabile.

Nel caso in cui venisse fatta un'eccezione, quel dono diventerà proprietà del tuo datore di lavoro e dovrai dichiararlo e consegnarlo al tuo responsabile.

Il datore di lavoro potrà assegnargli un uso all'interno dell'organizzazione o donarlo ad un'organizzazione di beneficenza, e potrebbe prendere in considerazione la possibilità di dichiararlo pubblicamente.



## 03 Imparzialità e conflitto d'interessi

**3.1** Non agirai con parzialità. Cioè, non userai la tua posizione o influenza per promuovere in alcun modo i tuoi interessi o quelli di gruppi sociali di tuo interesse. Ogni forma di favoritismo è proibita.

**3.1.1** Dovrai attivamente prevenire anche la sola apparenza di parzialità, cioè di interesse personale o favoritismo.

**3.1.2** Per evitare anche la sola apparenza di parzialità, eviterai, per quanto possibile, di metterti in situazioni in cui siano presenti interessi personali o di gruppi sociali di tuo interesse.

**3.2** 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.

**3.2.1** Non svolgerai un secondo lavoro o altre attività:

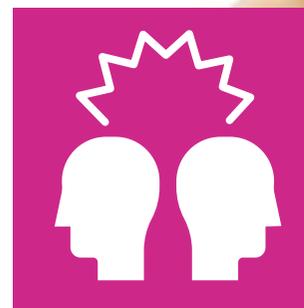
- che, se fosse di pubblico dominio, potrebbe riflettersi negativamente sulla missione dichiarata da Greenpeace, o altrimenti fuorviare il pubblico;
- che possano essere conflittuali o apparire conflittuali con i tuoi doveri;
- che possano avvalersi di informazioni riservate, acquisite grazie alla tua attività in Greenpeace;
- che influenzino o possano influenzare negativamente lo svolgimento delle tue attività in Greenpeace.

**3.2.2** Non cercherai candidature e/o correrai come candidato o servirai come portavoce di un partito politico durante l'attività per Greenpeace.

**3.3** 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.

**3.4** 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.

**3.5** In Greenpeace non sono tollerati comportamenti configurabili come *Workplace Politics*.



# 03 Imparzialità e conflitto d'interessi

## Chiarimento

### Parzialità

Parzialità è quando un membro dello staff usa la sua posizione e la sua influenza al servizio del proprio personale interesse o di quello di un gruppo sociale di proprio interesse.

**Il conflitto di interessi** si manifesta quando hai un interesse personale o professionale, diretto o indiretto, che può compromettere (o dare l'impressione di compromettere) la tua imparzialità.

Possono insorgere situazioni in cui vi è la comparsa di un conflitto di interessi perché si ha un interesse personale in una definita vicenda o si è affiliati in qualche modo ad una delle parti coinvolte. In questi casi, se è possibile, dovrai evitare di occupartene e non perché si presume che tu agirai nel tuo interesse o che userai qualche forma di favoritismo, ma perché noi non possiamo chiedere ai nostri stakeholder di fidarsi ciecamente del fatto che tu agisca imparzialmente, anche in tali situazioni. Il tuo rifiuto preserverà e accrescerà la fiducia del pubblico nella tua integrità e in quella dell'organizzazione.

### Secondo lavoro e altre attività esterne

Parzialità e conflitti d'interesse possono sorgere, in particolare, quando si ha un secondo lavoro o si svolge un altro ruolo che interferisce con l'esecuzione delle proprie funzioni. Un secondo lavoro retribuito o non retribuito e altre attività (formulazione volutamente molto ampia) possono, talvolta, intralciare una buona prestazione lavorativa. Assumere un secondo lavoro è questione che attiene alle tue responsabilità, ed è una tua decisione, ma tu devi

sempre comportarti in modo aperto con il tuo datore di lavoro e se necessario devi saper giustificare questa scelta. Se hai dei dubbi, devi chiedere autorizzazione e consiglio. Il rischio di un conflitto d'interesse non significa necessariamente che non sia possibile accettare o eseguire lavori al di fuori di Greenpeace e che non lo si possa fare, a determinate condizioni. Il tuo responsabile discuterà con te della questione e tu avrai la possibilità di obiettare qualora il tuo responsabile decidesse di non autorizzarti.

### Interessi politici

Come organizzazione impegnata nell'attivismo, Greenpeace riconosce il diritto di tutti, compreso il suo staff, di impegnarsi nell'attivismo e nei processi politici e altre forme di pressione volte a favorire il cambiamento sociale. Tuttavia, per essere efficace, l'organizzazione dovrà essere in grado di parlare in modo indipendente dal governo, dai partiti politici o dalle imprese. Dovrà essere vista come entità libera da conflitti d'interesse sulle proprie fonti di finanziamento e relativamente al personale che la compone, e quindi anche solo una parvenza di eventuali conflitti di interesse dovrà essere evitata.

Quanto sopra descritto non intende limitare lo staff di Greenpeace nelle proprie attività di volontariato o di attivismo. Ad esempio, la maggior parte delle attività di volontariato a favore di partiti politici non è normalmente considerata un problema. Tuttavia lo staff di Greenpeace dovrà evitare di assumere ruoli pubblici o rappresentativi per qualunque partito politico e dovrà mantenere una netta separazione tra la propria attività di volontariato politico e il proprio lavoro in Greenpeace.

### Interessi finanziari

Per interessi finanziari nelle aziende, pensiamo ad azioni, obbligazioni o derivati.

### Discutere sempre del problema

Se un qualsiasi membro dello staff di Greenpeace ritenesse di potersi trovare in una posizione di conflitto di interessi, o volesse chiarire se una certa situazione possa costituire o meno un conflitto di interessi, è responsabilità del membro dello staff sollevare la questione con il proprio responsabile alla prima opportunità che si presenti. Qualora si appurasse l'esistenza di un evidente conflitto d'interesse derivante dalle attività di un membro dello staff, come qui descritto, il dipendente dovrà rinunciare all'attività in questione o lasciare il proprio impiego presso Greenpeace.

Avvisa il tuo responsabile dell'emergere o dell'esistenza di eventuali conflitti d'interesse effettivi o potenziali, e anche di una parvenza di parzialità, in modo da gestire il problema correttamente. La mancata segnalazione al tuo responsabile o la volontà di non discutere del problema saranno interpretati come non assolvimento di un dovere.

### Workplace Politics

Comportamenti egoistici e uso del potere all'interno di un'organizzazione per ottenere un beneficio o vantaggio personale a scapito dell'organizzazione stessa. Le *workplace politics* possono essere altamente distruttive, poiché possono influenzare negativamente la capacità di collaborazione, di condivisione delle informazioni e molte altre attività organizzative (fonte: Wikipedia).

# 04 Responsabilità finanziaria

**4.1** Garantirai di utilizzare i fondi e le risorse di Greenpeace a te affidati in modo responsabile.

**4.1.1** Renderai conto di tutte le somme e di tutti i beni di proprietà a te affidati.

**4.1.2** Farai del tuo meglio per garantire un buon rapporto qualità-prezzo nello spendere i fondi di Greenpeace.

**4.1.3** Sfrutterai le ore di lavoro come risorsa di Greenpeace, con senso di responsabilità e per lo scopo a cui sono destinate.

**4.1.4** Ti atterrai alle prassi, alle procedure e alle linee guida per la gestione e l'uso di questi fondi e risorse.



## Chiarimento

Per mantenere la sua indipendenza, Greenpeace non sollecita né accetta finanziamenti da governi, imprese o partiti politici. Greenpeace non cerca né accetta donazioni che possano comprometterne l'indipendenza, le finalità, gli obiettivi o l'integrità.

Pertanto, Greenpeace dipende dalle donazioni dei singoli individui. Questi contributi volontari costituiscono la spina dorsale delle attività a favore dell'ambiente svolte da Greenpeace. I nostri donatori sono coloro che permettono alle nostre navi di solcare gli oceani, agli attivisti di stare sul campo e i nostri sostenitori di essere motivati. Pertanto, è importante far loro sapere quanto noi apprezziamo il loro sostegno.

Come dipendenti diamo prova di responsabilità ai nostri sostenitori nel fare il miglior uso possibile del nostro tempo e nell'assumere decisioni di spesa di assoluta ragionevolezza.

Ci riferiamo, in particolare, alle spese sostenute per i viaggi, le riunioni, l'uso e lo smaltimento dei beni dell'organizzazione, ma questo principio di spesa ragionevole e responsabile va applicato a tutti gli aspetti del nostro lavoro.

# 05 Uso delle risorse dell'organizzazione

**5.1** I beni dell'Organizzazione, i servizi e le altre risorse appartenenti a Greenpeace saranno utilizzati in modo responsabile.

**5.2** L'uso personale delle attrezzature fornite da Greenpeace sarà ragionevole e non dovrà ostacolare la produttività o le funzioni lavorative del dipendente.

**5.3** L'uso privato di Internet durante le ore d'ufficio è consentito purché sia mantenuto ad un livello minimo accettabile.

**5.3.1** Contenuti pornografici o razzisti non potranno essere caricati, scaricati o diffusi.

**5.3.2** Le leggi sulla proprietà intellettuale non dovranno essere violate caricando, scaricando o diffondendo materiali protetti da copyright.

**5.4** Il software può essere installato solo con l'approvazione dell'unità ICT.

**5.5** Il riutilizzo ha la priorità sulle nuove acquisizioni. I beni di proprietà dell'organizzazione dovranno essere venduti, riciclati o smaltiti in modo ecocompatibile, una volta esaurita la loro vita utile.



## Chiarimento

Greenpeace **mette a disposizione** varie apparecchiature ai dipendenti per supportarne l'attività. Tali apparecchiature sono intese per l'impiego nello svolgimento delle attività assegnate a ciascun dipendente.

I membri dello staff utilizzeranno i beni di proprietà di Greenpeace in modo responsabile. Greenpeace è finanziata da donazioni, e questo la impegna ancor più a conservare il valore dei propri beni il più a lungo possibile utilizzandoli in modo ragionevole. Lo smaltimento di queste risorse dovrà avvenire rispettando i principi di tutela ambientale dell'organizzazione.

Mobili e impianti non possono essere utilizzati per scopi personali, né rimossi dagli uffici. Quando necessario, le apparecchiature e altri strumenti di lavoro potranno essere impiegati per attività che si svolgono lontano dagli uffici o da casa.

## 06 Responsabilità ambientale

**6.1** Supporterai attivamente l'obiettivo di Greenpeace di ridurre al minimo l'impatto ambientale della tua attività.

**6.2** Ove possibile, cercherai di ridurre il numero di riunioni che comportano viaggi.

**6.2.1** Ove fosse necessario viaggiare, cercherai di ridurre l'impatto ambientale.

**6.3** Viaggerai per necessarie esigenze di lavoro e solo se non sono disponibili alternative.

**6.3.1** Darai la preferenza al trasporto pubblico, se sicuro, ove possibile.

---

### Chiarimento

In qualità di organizzazione ambientale di prestigio, dobbiamo fissare standard elevati che riducano al minimo l'impatto ambientale di tutte le nostre attività, compresi i nostri viaggi e i nostri incontri. Ridurre l'impatto ambientale ha la priorità massima.

Chiunque viaggi per conto di Greenpeace dovrà sforzarsi di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, e contenere tutti i costi di viaggio. I viaggiatori sono quindi tenuti a ridurre al minimo l'impatto ambientale e finanziario dei viaggi che intraprendono.

Poiché i viaggi di lavoro sono una delle principali fonti di emissione di CO<sub>2</sub> di Greenpeace, i membri dello staff sono tenuti a valutare preventivamente se il viaggio è assolutamente necessario per una specifica attività o uno specifico progetto e se un'eventuale alternativa al viaggio (ad esempio Skype o VC) possa conseguire gli stessi obiettivi.



# 07 Lavorare insieme

**7.1** Il Senior Management Team ha la responsabilità di costruire e promuovere un clima ispirato alla fiducia reciproca, al rispetto, alla collaborazione e si comporterà in modo da essere un modello di riferimento per tutte le persone dell'Associazione.

**7.2** Ti comporterai in modo da rispettare il principio di mutualità che regola le dinamiche dell'Associazione, consapevole che un conflitto protratto nel tempo non solo danneggia il benessere delle persone ma anche quello delle relazioni organizzative, indebolendo l'Associazione stessa e la sua efficacia nel perseguire la propria missione.

**7.3** Lavorerai in collaborazione con i tuoi colleghi, con i tuoi responsabili per conseguire gli obiettivi, i traguardi e le finalità dell'organizzazione, e ti impegnerai al vicendevole sostegno nelle attività e a risolvere costruttivamente ogni eventuale conflitto.

**7.4** A questo scopo, comunicherai e darai feedback in modo aperto e trasparente, non tratterai informazioni utili per le altre persone, ti impegnerai a dare risposta alle richieste di collaborazione e faciliterai il lavoro comune attraverso comunicazioni proattive e il più possibile tempestive.

## Chiarimento

Una cultura lavorativa che supporti un'assunzione di rischi consapevole richiede un alto grado di fiducia e di rispetto fra tutti i membri che la condividono. Fiducia e rispetto saranno presenti quando collaboriamo, quando diamo e riceviamo vicendevolmente feedback e quando siamo tutti incoraggiati e capaci di affermare le nostre opinioni e di essere ascoltati, prima che vengano prese decisioni definitive.

**7.5** Agirai lealmente verso i tuoi compagni di squadra ed eviterai pettegolezzi, conversazioni o azioni con chi tentasse, direttamente o indirettamente, di indebolire o di svilire un altro collega o il suo lavoro.

**7.6** Ascolterai le opinioni degli altri e le prenderai in considerazione. Quando darai voce alle tue opinioni con vigore e passione, sarai rispettoso delle opinioni altrui. Aderirai alle decisioni e alle indicazioni che saranno state prese e le seguirai con lealtà.

**7.7** Ti atterrai alle istruzioni e alle procedure di sicurezza ed eviterai comportamenti che possano esporre te stesso o uno dei tuoi colleghi a rischi inutili.



# 08 Discriminazioni, molestie e molestie sessuali

**8.1** Non attuerai alcuna forma di discriminazione.

**8.2** Non attuerai alcuna forma di molestia, incluse le molestie sessuali.

**8.2.1** Per molestie si intende un comportamento o una condotta indesiderati o offensivi, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente intimidatorio, umiliante, ostile od offensivo. È incluso il bullismo.

**8.2.2** Per molestie sessuali si intende qualsiasi forma di comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale, il cui scopo o il cui effetto siano la violazione della dignità della persona molestata. Le molestie sessuali includono "avances" sessuali indesiderate, richieste di concessioni sessuali, contatti fisici sessualmente motivati e altri atteggiamenti verbali o fisici, o forme visive di molestia sessuale, qualora tali comportamenti divenissero, in modo esplicito o implicito, condizioni per mantenere l'impiego, o fossero utilizzati come base per decisioni in merito all'assunzione, o avessero lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole con le prestazioni lavorative della persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.



## Chiarimento

Ognuno ha diritto ad un ambiente (di lavoro) sicuro, immune da tali comportamenti indesiderabili. Dovrai astenerci da comportamenti o condotte inappropriati nei confronti degli altri. Ogni persona merita di essere trattata con rispetto. Il trattamento rispettoso dei colleghi, di tutti gli stakeholder e in generale di tutte le persone con cui veniamo in contatto è alla base di un buon rapporto di collaborazione, e questo non potrà che giovare agli obiettivi che l'organizzazione si prefigge.

Tutte le decisioni di assunzione si basano sul merito, sui titoli e sulle competenze. Nessun candidato ad un posto di lavoro o nessun membro dello staff riceverà un trattamento sfavorevole sulla base di razza, colore della pelle, origine nazionale o etnica, appartenenza religiosa o politica, sesso, stato civile, orientamento sessuale, disabilità, classe, età o perché è affetto da HIV/AIDS.

Greenpeace non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia basate (ma non in senso esaustivo) sull'età, sul sesso, sullo stato civile, sulla disabilità, sull'etnia, sulla religione o sul credo, sullo stato socioeconomico, sul fatto che la persona possa essere in gravidanza o in maternità, o sull'orientamento o identità sessuale.

## 09 Uso di droghe e alcol

**9.1** L'acquisto, la vendita o il consumo di sostanze illecite mentre ci si trova nei locali, sulle navi o sugli automezzi di Greenpeace, o mentre si agisce in qualità di rappresentanti di Greenpeace, sono severamente vietati.

**9.2** È severamente vietato consumare bevande alcoliche, o droghe, ovvero essere sotto l'influenza di alcol o droghe, quando ci si trova su un veicolo di Greenpeace.

**9.3** Essere sotto l'effetto di alcol e/o droghe è severamente proibito mentre si agisce in qualità di rappresentanti di Greenpeace.



### Chiarimento

Va da sé che dovresti essere perfettamente sobrio quando sei in attività. Se tu fossi sotto l'effetto di droghe o alcol, la qualità del tuo lavoro ne sarebbe seriamente compromessa. Inoltre, potrebbero generarsi situazioni pericolose per te, per i colleghi e per gli altri. Possesso o detenzione di sostanze illecite sul posto di lavoro sono severamente vietati.

# 10 Informazioni e riservatezza

**10.1** Non divulgherai né diffonderai con alcun mezzo a terzi, informazioni riservate acquisite in virtù della tua posizione, sia in forma verbale che in forma scritta, salvo ove ciò fosse richiesto dalla legge o nel caso in cui tu fossi autorizzato a farlo dall'organizzazione.

**10.2** Non utilizzerai le informazioni riservate per ottenere vantaggi per te, per tuoi parenti o di qualsivoglia terzo.

**10.3** Se non sei certo che le informazioni siano da considerarsi riservate o meno, chiedi consiglio al tuo responsabile.

---

## Chiarimento

Greenpeace opera in conformità alla propria procedura "Open Information Policy" (policy di trasparenza) e si impegna per garantire l'apertura e la facilità d'accesso alle informazioni, al fine di valorizzare costantemente la propria responsabilità e le proprie prestazioni e di fornire informazioni a chi ne faccia richiesta.

Questa policy è stata concepita per garantire una gestione ottimale delle informazioni di cui Greenpeace è in possesso, in base ai principi di disponibilità, integrità e riservatezza (in ordine di priorità), rispettando ogni requisito legale, allo scopo di poter condividere le informazioni in modo trasparente ed efficace, adottando al contempo adeguate misure contro abusi o compromissioni delle informazioni sensibili nostre e dei sostenitori, di altre persone, alleati e dei partner con cui operiamo.

Greenpeace richiede di rispettare la riservatezza in merito a determinate aree delle attività dell'organizzazione. Greenpeace è un'organizzazione che promuove campagne e che fa affidamento sulla propria capacità di mantenere riservati determinati piani di campagna. Inoltre, anche le questioni che riguardano il personale o gli aspetti finanziari e alcune informazioni inerenti alla raccolta di fondi sono da considerarsi riservate. I dipendenti che hanno accesso a informazioni riservate non sono autorizzati a divulgare tali informazioni, a meno che non sono autorizzati dalle disposizioni di una policy o dal Direttore Esecutivo. Non è possibile fornire un "elenco" esaustivo delle informazioni da considerarsi "riservate" e, di conseguenza, i dipendenti sono invitati ad agire con giudizio e con la massima discrezione.

Tra le informazioni protette dalla legge si includono dati sul personale e sugli emolumenti, informazioni bancarie e informazioni private dei donatori.



# 11 Conformità al Codice di condotta

**11.1** Il Senior Management Team supervisiona il rispetto al Codice di condotta.

**11.2** Discuterai regolarmente con i colleghi dei dipartimenti l'applicazione pratica del Codice di condotta e il tipo di rischi che si sono manifestati a seguito di violazioni del Codice.

**11.3** Se dubiti che un'azione possa costituire violazione del Codice di condotta, potrai chiedere consiglio al tuo Line Manager.

**11.4** Se ritieni che un altro membro del personale violi una regola del Codice, per prima cosa discuterai con il collega in questione per prevenire che la violazione si verifichi di nuovo e per consentire al collega di segnalare il fatto autonomamente.

**11.4.1** Se la violazione persistesse, o non venisse affrontata, o non fosse possibile affrontarla, segnalerai questa violazione preferibilmente al tuo responsabile. Se ciò non fosse possibile, segnalerai il problema secondo l'ordine gerarchico, inclusi il Senior Management Team e il Direttore esecutivo.

**11.4.2** Se quanto indicato al punto 11.4.1 non fosse possibile o nei casi in cui la violazione segnalata persistesse, occorrerà attenersi alle procedure definite nella Whistleblower Policy.

**11.5** Se esistesse un concreto sospetto di violazione del Codice, Greenpeace potrà ordinare opportune indagini. Il buon esito di tali indagini dovrà essere perseguito da tutti i membri dello staff.

**11.6** Se fosse appurata una violazione del Codice, Greenpeace potrà adottare adeguati provvedimenti disciplinari.

## Chiarimento

È di assoluta importanza, in primo luogo, discutere regolarmente all'interno dell'organizzazione se nella pratica quotidiana, l'attuazione del Codice di condotta funzioni. In secondo luogo, è necessario garantirne il rispetto.

La discussione sul corretto funzionamento del Codice dovrebbe verificarsi, almeno, nelle seguenti circostanze:

- durante le valutazioni periodiche del Codice di condotta e della sua attuazione pratica all'interno di dipartimenti/NRO;
- quando si presentano casi o in situazioni dubbie;
- per l'identificazione di una sospetta violazione del Codice;
- esaminando sospette violazioni del Codice;
- per la necessità di sanzionare le violazioni del Codice.



