



AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
SUL NUOVO CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DELL' AGENZIA ITALIANA  
PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO**

**1. Il processo di revisione del Codice etico e di comportamento dell'AICS**

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (di seguito denominata "Agenzia" o "AICS"), istituita dalla Legge 11 agosto 2014, n. 125 "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo", ed operativa dal 1 gennaio 2016, ha adottato il proprio codice etico e di comportamento con la determina del Direttore reggente AICS n. 279 del 28 agosto 2018.

Tra il 2018 e il 2019 si sono susseguiti una serie di pronunciamenti internazionali sul tema del contrasto a molestie, abusi sfruttamento sessuali a cui l'Italia ha aderito, quali la dichiarazione G7 di Whistler del 2 giugno 2018, la Dichiarazione Tidewater, in ambito DAC, del 5 giugno 2018, la Dichiarazione dei Donatori adottata al *Safeguarding Summit* di Londra del 18 ottobre 2018 e la *DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response*, adottata dal Consiglio dell'OCSE il 12 luglio 2019.

L'Agenzia, alla luce di tali pronunciamenti, ha pertanto ritenuto necessario avviare un processo di revisione del Codice etico e di comportamento, prevedendo altresì, come sua parte integrante, un Codice di condotta ad hoc per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali volto a tutelare le persone che lavorano e operano nelle strutture dell'AICS e con l'Agenzia stessa, nonché i beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo (c.d. Codice PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*). L'adozione di un codice *ad hoc* per la tutela da SEAH trae origine sia dalla specificità della materia e sia dall'esigenza di dare adeguata visibilità alla disciplina di tale ambito.

Si tratta, infatti, di fenomeni in grado di minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale radicati nelle situazioni di disuguaglianza strutturale, soprattutto nella disparità di genere, e che pregiudicano gli sforzi globali volti ad attuare l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ed in particolare l'Obiettivo n. 5 volto a "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze".

Tale processo di revisione ha altresì consentito di recepire alcune delle indicazioni contenute nelle “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.

Il nuovo Codice etico e di comportamento dell’AICS e il Codice PSEAH, entrano in vigore, dopo aver esperito tutti i passaggi previsti dalla normativa vigente, ossia la consultazione pubblica sul sito AICS e i pareri del Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo (CNCS), ai sensi dell’art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015, e dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell’art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii..

Qui di seguito una sintesi dei contenuti del nuovo Codice etico e di comportamento e del Codice PSEAH dell’AICS.

## **2. Il nuovo Codice etico e di comportamento dell’AICS**

Il nuovo Codice etico e di comportamento dell’AICS si compone di 22 articoli.

L’**art. 1** definisce la *mission* dell’Agenzia, richiamando gli obiettivi fondamentali della stessa, di cui all’art. 1, comma 2, della Legge 125/2014 e ss.mm. e ii., precisandone la natura giuridica ed i compiti istituzionali.

All’**art. 2**, invece, viene chiarita la finalità del codice, delineandone altresì l’ambito applicativo, che, sulla base di quanto previsto dall’art. 2 del d.P.R. 62/2013 (d’ora in poi “Codice generale”), risulta essere piuttosto ampio, poiché ricomprende, oltre al personale, dirigenziale e non, dell’Agenzia, anche, seppur secondo il criterio della compatibilità, coloro che, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico e - a qualsiasi titolo - siano in servizio presso l’AICS, nonché i collaboratori - a qualsiasi titolo - dei soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014 e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’AICS. L’art. 17, comma 10, della Legge 125/2014, inoltre, coerentemente con l’approccio sistemico della riforma della Cooperazione allo Sviluppo, amplia ulteriormente il suddetto ambito, disponendo che siano tenuti ad attenersi al codice AICS anche i soggetti pubblici e privati di cui all’art. 23, comma 2, della suddetta legge, che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici.

L’**art. 3**, nel delineare i principi generali del Codice, pone l’accento sul ruolo centrale attribuito al rispetto della dignità della persona umana, richiamando, in primo luogo, le prescrizioni dettate dal codice AICS su PSEAH e quelle del codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing* del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), che costituiscono parte integrante del codice AICS. Il codice MAECI in materia di *mobbing* viene applicato nelle more dell’adozione da parte dell’AICS di un proprio codice su tale tema.

L'art. 4 disciplina in dettaglio il principio che vieta al personale di accettare regali, vantaggi o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, stabilendo, in coerenza con il Codice ex d.P.R. 62/2013, il valore massimo di questi ultimi e le modalità di utilizzazione dei regali di valore superiore anche in relazione alle diverse realtà economiche dei Paesi di accreditamento. La disposizione ribadisce, inoltre, il divieto di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati, da società partecipate e controllate, nonché da enti pubblici economici che abbiano avuto nel triennio precedente interessi economici significativi in decisioni o attività dell'Agenzia. Quest'ultima previsione, così come le disposizioni di cui all'art. 5 in materia di partecipazione ad associazioni e organizzazioni sono strettamente collegate con la disciplina del conflitto di interessi di cui all'art. 6 del codice. L'art. 5, infatti, definisce le modalità secondo cui il personale deve comunicare la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazione, ad esclusione dei partiti politici e sindacati, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Tale disciplina è stata integrata, sulla scorta di quanto previsto dalle Linee Guida ANAC 2020, collegando il suddetto dovere di comunicazione del personale al potere dell'Agenzia di adottare eventuali misure necessarie per prevenire la possibilità di situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale. Sul conflitto d'interessi c'è, come già detto, un articolo dedicato, l'art. 6, che è stato anch'esso integrato ed aggiornato alla luce delle suddette Linee Guida ANAC. Tra le innovazioni, ad esempio, la disciplina dell'ipotesi del c.d. "conflitto di interessi apparente" e del caso in cui sia un soggetto apicale a ritenere di poter essere in conflitto, nonché l'introduzione di un nuovo comma che rinvia al codice dei contratti pubblici e alle Linee Guida ANAC n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici" ex delibera n. 494 del 5 giugno 2009".

L'art. 7, disciplina, invece, il comportamento a cui il personale è tenuto nel rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e delle prescrizioni contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Agenzia. Tale articolo stabilisce specifici doveri di collaborazione da parte del personale nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e regola la procedura di segnalazione relativa al verificarsi di situazioni illecite di cui il personale venga a conoscenza, prevedendo anche le garanzie di tutela per il denunciante (c.d. *whistleblowing*), coordinandole con le procedure informali previste dal codice PSEAH e dal codice per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing*. In applicazione delle Linee Guida ANAC 2020, l'art. 7 è stato integrato con l'obbligo di comunicare al proprio superiore gerarchico la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001 (rotazione straordinaria).

L'art. 8, che definisce il trattamento e la protezione dei dati personali e l'obbligo di astensione alla divulgazione di informazioni riservate o privilegiate di cui il personale venga a conoscenza, è stato aggiornato alla luce del Regolamento (UE) 2016/679 in materia dei dati personali (*General Data Protection Regulation* – GDPR).

L'art. 9, si occupa del tema della tutela dell'immagine dell'Agenzia, indicando gli ambiti entro i quali il personale è tenuto all'obbligo di astenersi da comportamenti che possano pregiudicare gli interessi o nuocere l'immagine dell'Agenzia, ivi inclusi il *web* e i *social network*, i *blog* e i *forum*. Anche il testo di questo articolo è stato migliorato sulla scorta di quanto indicato nelle Linee Guida ANAC 2020.

L'art. 10, nella prima parte (commi 1 e 2) disciplina le modalità per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna (cfr. art. 2) e nella seconda parte, (commi 3 e 4) prevede specifici obblighi per il personale in servizio o a riposo che sia chiamato a svolgere un'attività esterna all'Agenzia e per il personale a riposo che negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Agenzia.

Nell'art. 11 vengono fornite indicazioni circa le norme di comportamento che il personale deve osservare nei rapporti con il pubblico, ponendo l'accento anche sulla necessità di tenere adeguatamente conto di eventuali differenze culturali.

Gli artt. 12, 13 e 14 prevedono poi specifici obblighi per alcuni dei destinatari del codice, ossia, rispettivamente, i dirigenti, i responsabili degli uffici dell'Agenzia all'estero e le Organizzazioni della Società Civile ed altri soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della Legge 125/2014 (d'ora in poi "OSC"). Nell'ambito della disciplina relativa ai responsabili degli uffici all'estero, si richiede di prestare una particolare attenzione al rispetto, tra le altre, delle disposizioni in materia di PSEAH e *mobbing*. L'art. 14, è stato inserito ex novo nel nuovo codice AICS al fine di coordinarne il contenuto con quanto previsto dalla sezione 4.11 delle "Linee guida per l'iscrizione all'elenco dei soggetti senza finalità di lucro approvate dal Comitato Congiunto con delibera n. 173 del 21/12/2017 e modificate con delibera n. 88/2018", secondo cui gli istanti devono disporre di un Codice etico e di comportamento, pubblicato sul proprio sito istituzionale, coerente con il Codice AICS, e la cancellazione dall'elenco AICS, con provvedimento motivato, in caso di gravi e comprovate violazioni del Codice etico.

L'art. 15 riguarda le modalità secondo cui ricorrere a fonti diverse dal bilancio, quali sponsorizzazioni, servizi prestati all'utenza e liberalità e la relativa valorizzazione.

In materia di rispetto dell'ambiente ed ecosostenibilità, nell'art. 16, da un lato, viene sottolineato l'impegno dell'Agenzia per la promozione di più alti degli *standard* ambientali sia in termini di organizzazione del lavoro e dei servizi, e, dall'altro, in virtù delle Linee Guida ANAC, vengono previsti obblighi per il personale nell'ambiente di lavoro.

L'art. 17 riguarda le modalità secondo cui l'Agenzia può concedere contributi, sovvenzioni, crediti, sussidi e benefici di natura economica o il proprio patrocinio per particolari iniziative o manifestazioni culturali, scientifiche, umanitarie, turistiche, economiche e sportive.

L'art. 18 evidenzia che la violazione del Codice rileva sotto il profilo della misurazione e valutazione della *performance* individuale.

L'art. 19, nel ribadire eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, dispone che le violazioni del codice integrano altresì fattispecie di responsabilità disciplinare e che corrispondono, in linea generale e fatta salva la valutazione di singole fattispecie concrete, ad infrazioni disciplinari previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Con riferimento ai collaboratori o consulenti dell'AICS, ai collaboratori dei soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014 e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'AICS, ed ai soggetti pubblici e privati di cui all'art. 23, comma 2, della legge 125/2014, la responsabilità conseguente alle violazioni del codice è disciplinata dai rispettivi contratti, incarichi, titoli di collaborazione, consulenza o ogni altro tipo di rapporto instaurato con l'Agenzia.

Anche la disciplina in materia di pubblicità del codice (art. 20) è stata rafforzata, prevedendo la pubblicazione sui siti dell'Agenzia e su tutti quelli istituzionali collegati, non soltanto in italiano, ma anche nelle principali lingue veicolari, nonché prevedendo anche il ricorso ad ogni altra modalità di divulgazione utile ai fini della condivisione con i propri *partner* di progetti di cooperazione e con le comunità locali, unitamente ad attività formative per il personale, così recependo quanto raccomandato dalla *Peer Review* 2019.

L'art. 21, nel precisare che le disposizioni del codice AICS integrano quelle del d.P.R. 62/2013, richiama l'art. 17, comma 10, nella parte in cui dispone che, per quanto non disciplinato dal codice AICS, si applica il codice di comportamento del MAECI, a tutto il personale dell'Agenzia ed ai soggetti pubblici e privati di cui all'art. 23, comma 2, della suddetta legge, che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici.

Infine, l'art. 22 disciplina l'entrata in vigore e la durata del codice AICS.

### 3. Il codice PSEAH

Il codice PSEAH dell'AICS si compone di 13 articoli.

Le finalità e i principi di riferimento del codice PSEAH sono indicati all'art. 1. In particolare, si pone l'accento sull'esigenza di tutelare la dignità e l'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro e nella realizzazione di interventi di cooperazione internazionale e di adottare un approccio incentrato sulle esigenze delle vittime, che assicuri la necessaria riservatezza, sicurezza e non discriminazione a vittime e *whistleblower*. Vengono altresì richiamati i contenuti dei *Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse* dell'*Inter Agency Standing Committee* (IASC) con riferimento, ad esempio, alle relazioni sessuali tra i soggetti tenuti ad applicare il codice

e i beneficiari delle attività in favore dei Paesi *Partner*, o al divieto di scambiare lavoro, beni o servizi verso atti sessuali, ivi inclusa la fornitura di aiuti e ogni altra forma di assistenza destinate ai beneficiari (**art. 1, commi 4, 5, 6 e 7**).

Nell'**art. 2**, invece, al mero fine di fornire un inquadramento generale su SEAH, vengono riportate le definizioni formulate in ambito onusiano in materia di molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

L'ambito di applicazione del codice PSEAH (**art. 3**) coincide ovviamente con quello del codice etico e di comportamento dell'Agenzia, di cui costituisce parte integrante (art. 1).

Nell'**art. 4** viene descritto il ruolo svolto dagli Organi paritetici di prevenzione ed ascolto, ossia il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. CUG) e gli Sportelli di ascolto e i Referenti PSEAH, ai quali può aggiungersi anche una/un Consigliera/e di fiducia.

Le procedure per raccogliere le segnalazioni sono invece disciplinate all'**art. 5**, contemplando una procedura informale, gestita dallo Sportello di ascolto in coordinamento con il CUG, ed una formale, gestita dal dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza e/o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, in consultazione con CUG per l'adozione delle misure di tutela della vittima. Vengono altresì fornite indicazioni sull'approccio con cui il personale incaricato deve gestire le suddette procedure, affinché venga assicurata la migliore tutela possibile a vittime e *whistleblower*, e ponendo particolare attenzione nel caso in cui l'autore della segnalazione siano i beneficiari degli interventi di cooperazione. Inoltre, viene anche disposto l'obbligo per i destinatari del codice di riferire attraverso i meccanismi sopra descritti nel caso in cui abbiano sospetti su molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

La disciplina inerente alle responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice, anche in termini di misurazione e valutazione della *performance* individuale (**artt. 6 e 7**), coincide con quella del codice etico e di comportamento dell'AICS, così come quella in materia di pubblicità (**art. 9**) e di entrata in vigore e durata (**art. 13**).

Un'attenzione rafforzata al tema della riservatezza viene disposta dall'**art. 8** del Codice PSEAH.

Vengono poi previsti appositi moduli formativi (**art. 10**) e di aggiornamento sia per il personale in servizio presso le sedi nazionali e le sedi ed uffici all'estero, nonché per i *partner* dei progetti di cooperazione e per le comunità locali. Per il personale operativo degli organi di prevenzione ed ascolto sono inoltre previsti dei moduli formativi specifici.

L'**art. 11** prevede anche l'istituzione di un archivio delle segnalazioni e denunce pervenute e delle misure adottate in risposta, al fine di disporre dei dati necessari a monitorare e valutare il funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a SEAH.

Infine, l'**art. 12** rinvia al codice etico e di comportamento dell'Agenzia per quanto non disciplinato dal codice PSEAH.