



CODICE ETICO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

approvato dal CdA del 06-06-2023

COOPI – Cooperazione Internazionale
Via De Lemene 50
Milano

SOMMARIO

Premessa

1. L'Organizzazione e i suoi valori
2. Principi generali
3. Principi operativi
4. Beni ed informazioni dell'Organizzazione
5. Rapporti con terzi
6. Conflitto di interessi
7. Obblighi specifici degli operatori

Allegato A: La storia di COOPI

Premessa

Credibilità e reputazione hanno un valore inestimabile per una ONG che opera in contesti economici, politici, sociali e culturali eterogenei. È essenziale quindi esprimere con chiarezza valori, principi e responsabilità comuni che orientino i nostri comportamenti nelle relazioni con i nostri donatori e finanziatori, con i nostri beneficiari, con le comunità con cui operiamo, con i partner progettuali, con le persone che lavorano con noi e con qualsiasi interlocutore che ha un legittimo interesse nei confronti delle nostre attività.

Valori e principi costruiti nel corso della nostra storia, che derivano in modo coerente dalla nostra Visione e dalla nostra Missione e che vengono espressi nella nostra Carta dei valori.

Il Codice Etico, con riferimento alla Carta dei Valori, evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti gli operatori, collaboratori, volontari e consulenti di COOPI.

La conoscenza e osservanza da parte di tutti noi di COOPI del Codice Etico e di Condotta costituisce un fattore decisivo per garantire efficienza, affidabilità ed eccellenza per le attività che svolgiamo.

I principi a cui ci ispiriamo, inoltre, non possono prescindere dalla rigorosa osservanza della legge, obiettivo primario della auto-disciplina che COOPI ha adottato con l'intento di rispondere ai requisiti indicati nel D.Lgs n. 231\2001 e che si articola nei seguenti documenti:

- Il Codice Etico
- Il Modello di Organizzazione e Controllo

COOPI si impegna a promuovere la conoscenza di entrambi e vigila sulla loro osservanza.

1 – L’Organizzazione e i suoi valori

1.1 – Le “radici” di COOPI

L’anima di COOPI è stato padre Vincenzo Barbieri (1931-2010): fondatore dell’associazione e presidente negli ultimi decenni, ha dedicato tutta la sua vita ai più deboli, impegnandosi in prima persona nell’assistenza agli immigrati stranieri in Italia e in progetti di sostegno a distanza di bambini africani.

COOPI è stata costituita il 15 aprile del 1965, quando l’associazione fu formalmente fondata a Milano. Una lunga storia, quindi, che parte da ancora più lontano, sul finire degli anni Cinquanta.

Una straordinaria esperienza della quale padre Barbieri è stato non solo guida e presidente, ma anche punto di riferimento costante nei valori, nello stile e nelle decisioni strategiche che hanno fatto di COOPI una grande organizzazione non governativa.

Nel 2010 l’Associazione COOPI si è trasformata in “Fondazione Partecipata” quale strumento adeguato per facilitare l’allargamento delle responsabilità operative che riguardano lo sviluppo dei progetti nei singoli Paesi e che permetta una “governance” con strutture più agili e adatte a gestire la complessità organizzativa e con una diversa capacità di fare rete tra strutture differenti.

Oggi COOPI è una delle più grandi e importanti ONG italiane. Ha un Direttore, diversi responsabili d’area e centinaia di operatori impegnati in Africa, Sudamerica, Asia ed Europa. Non solo. Oggi COOPI ha una forte base sociale e migliaia di amici in Italia e nel mondo.

I progetti e gli interventi richiedono notevoli specializzazioni, capacità professionali, strutture organizzative e risorse finanziarie. Tuttavia, i valori e l’entusiasmo dei nostri attuali cooperanti sono ancora gli stessi dei vecchi volontari.

Quella di COOPI è la storia di una costante evoluzione, una continua innovazione per rispondere con sempre maggiore efficacia ai bisogni dei più deboli e vulnerabili del pianeta. Un’evoluzione e un’innovazione che però non hanno mai tradito lo spirito originario dell’associazione.

1.2 – La Visione

COOPI aspira ad un mondo senza povertà, capace di realizzare concretamente gli ideali di eguaglianza e giustizia, di sviluppo sostenibile e coesione sociale, grazie all’incontro e alla collaborazione fra tutti i popoli

1.3 – La Missione

COOPI vuole contribuire, attraverso l’impegno, la motivazione, la determinazione e la professionalità delle sue persone, e attraverso il contributo volontario di quelle che a diverso titolo l’affiancano, al processo di lotta alla povertà e di crescita delle

comunità con le quali coopera nel mondo, intervenendo in situazioni di emergenza, di ricostruzione e di sviluppo, per ottenere un miglior equilibrio tra il Nord e il Sud del pianeta, tra aree sviluppate e aree depresse o in via di sviluppo.

1.4 – Carta dei Valori

Nello sviluppo delle proprie attività sia in ambito nazionale che internazionale COOPI si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili, politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione: diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente.

COOPI ripudia ogni sorta di discriminazione, di corruzione¹, di lavoro forzato o minorile. Saranno tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, sviluppo sostenibile ed efficienza, così come affermati dalle Convenzioni Internazionali.

È di seguito riportata la CARTA DEI VALORI di COOPI:

1. **Solidarietà:** *Coopi vuole diffondere e affermare la cultura della solidarietà attraverso l'informazione e la sensibilizzazione per la difesa e il rispetto dei diritti fondamentali di tutti i popoli, così come previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite*
2. **Trasparenza:** *Coopi si impegna a gestire in modo efficiente i fondi raccolti e a renderne conto a tutti i suoi donatori, sia istituzionali che privati*
3. **Neutralità:** *Coopi opera in totale indipendenza da interessi privati e in autonomia da politiche governative, mantenendo equidistanza sia da partiti politici che da confessioni religiose*
4. **Partecipazione:** *Coopi coinvolge le istituzioni, le comunità, le associazioni e le organizzazioni locali per analizzare i problemi, individuare le soluzioni più adeguate nel rispetto delle culture, degli usi e dei costumi dei beneficiari*
5. **Sostenibilità dell'intervento:** *Coopi realizza i suoi progetti valorizzando le*

¹ Qui il termine è da intendersi non in senso strettamente giuridico, ma più ampio, ricomprendendovi tutte le *condotte corruttive*, ossia quei comportamenti, sia attivi sia passivi, che diano un beneficio personale – o anche solo una sua promessa – a un soggetto al quale spetta una decisione o che è chiamato a esercitare un potere, per condizionarne l'operato rispetto ai doveri su di esso gravanti.

strutture, le risorse economiche ed il personale locali, con l'obiettivo di un concreto e durevole sviluppo dei paesi in cui interviene

- 6. **Responsabilità:** Coopi valuta costantemente l'efficacia dei propri interventi, verificando le qualità e le capacità dei partner locali al fine di assicurare l'autosostenibilità del progetto*
- 7. **Trasferimento di conoscenze:** Coopi diffonde competenze affinché i beneficiari dei suoi interventi siano in grado di lavorare in completa autonomia e in modo indipendente*
- 8. **Innovazione:** Coopi persegue il continuo miglioramento delle proprie competenze, affinando metodi e strategie operative che siano in grado di attuare approcci innovativi e sempre più efficaci*
- 9. **Rispetto delle diversità e Lotta alle discriminazioni:** Coopi si adopera per la valorizzazione delle culture e delle differenze nella convinzione che ciò sia condizione fondamentale per il progresso*
- 10. **Valorizzazione delle risorse umane:** Coopi rispetta i diritti e tutela la sicurezza di tutti i propri collaboratori e volontari, riconoscendone l'operato professionale nel rispetto delle norme internazionali e del Paese in cui lavorano.*
- 11. **Cambiamento climatico:** Le odierne crisi climatiche e ambientali minacciano la sopravvivenza dell'umanità. COOPI ritiene che proteggere le vite e i diritti delle generazioni presenti e future dipende dalla capacità di fare le scelte giuste per ridurre le emissioni di gas serra, arrestare la perdita di biodiversità e il degrado ambientale, adattarsi ai rischi crescenti e favorire la resilienza e nell'ambito della propria mission intende lavorare insieme ai propri stakeholders per ridurre l'impatto degli interventi e promuovendo azioni di sensibilizzazione e mobilitazione.*

2 - Principi generali

L'osservanza della legge, delle procedure interne, dei regolamenti, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte gli operatori² di COOPI e devono caratterizzare i comportamenti di tutta l'organizzazione.

² Per operatore si intende qualsiasi persona che collabora con COOPI a qualsiasi livello organizzativo per un breve o lungo periodo indipendentemente dall'accordo contrattuale : volontario, collaboratore a progetto, dipendente, consulente

La conduzione dei progetti e delle proprie attività lavorative, deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle leggi e delle regole poste a tutela dell'Organizzazione.

Nello svolgimento delle proprie attività professionali sono richiesti comportamenti in linea con i principi di correttezza ed onestà. I principi contenuti nel codice integrano le regole di comportamento che ciascun collaboratore è tenuto ad osservare, in ossequio ai generali obblighi di diligenza, correttezza e lealtà che devono caratterizzare la prestazione lavorativa.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di COOPI può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione o attuazione di comportamenti disonesti o comunque in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

I rapporti tra gli operatori di COOPI a tutti i livelli devono essere improntati a criteri e comportamenti di collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

2.1 - Ambito di applicazione del Codice Etico e di Condotta

Il Codice Etico e di Condotta fa riferimento ai valori espressi nella Carta dei Valori, e ai principi affermati nelle qui elencate convenzioni internazionali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite
- Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization)
- Convenzione ONU dei Diritti dell'Infanzia (Convention on the Rights of the Child-CRC)
- Convenzione ONU per l'eliminazione delle Discriminazioni contro le donne (CEDAW)
- Legge Italiana sulla prostituzione infantile (Legge 3 agosto 1998, n. 269)
- Codice di condotta della Croce Rossa Internazionale (ICRC) e delle Organizzazioni non Governative nelle emergenze umanitarie³

Esso evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di operatori, volontari, consulenti e di coloro che a diverso titolo collaborano con COOPI. Ha lo scopo di tutelare tanto la reputazione di COOPI quanto le persone che lavorano al suo interno, siano esse impegnate in Italia o all'estero e qualsiasi sia l'accordo contrattuale tra le parti contribuendo a prevenire la possibilità di comportamenti scorretti e illeciti.

Il codice etico e di condotta si esprime e concretizza nelle attività svolte nel proprio incarico e identifica una serie di specifici comportamenti che:

- o sono incoraggiati ad essere seguiti,
- o non sono accettati dall'organizzazione e che in quanto tali vengono fermati da specifici provvedimenti.

³ consultabile al sito <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/publication/p1067.htm>

2.2 – Destinatari

Sono destinatari del Codice Etico:

- gli operatori di COOPI senza distinzioni o eccezione, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della propria prestazione di lavoro e professionale;
- tutti coloro – siano essi persone fisiche o giuridiche – che a qualsiasi titolo collaborano o intrattengono rapporti con COOPI, senza alcuna eccezione e indipendentemente dalla natura del rapporto e dal suo contenuto economico (ad esempio: fornitori di beni e servizi, appaltatori, professionisti, beneficiari di iniziative, pubbliche amministrazioni di rilievo internazionale, nazionale o locale);
- donatori, finanziatori e chiunque contribuisca volontariamente al sostegno e allo sviluppo di COOPI.

2.3 – Conoscenza e diffusione del codice

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali COOPI intrattiene relazioni (indicati al precedente punto), siano essi interni o esterni alla Fondazione ed alla struttura operativa, preoccupandosi di facilitarne la comprensione e l'attuazione.

Il Codice è messo a disposizione mediante affissione nella bacheca, distribuzione agli operatori in formato cartaceo o elettronico e con apposito link collocato nella *home page* del sito *internet istituzionale* www.cooopi.org, ove è possibile per chiunque e senza alcuna limitazione scaricarlo in formato aperto.

Pertanto il Direttore⁴ è impegnato a promuovere la conoscenza del Codice, predispone adeguati strumenti di informazione, formazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Compete in primo luogo agli operatori di COOPI che occupano posizioni di responsabilità dare concretezza ai principi e contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

⁴ Che si avvarrà della struttura operativa ed in particolare dell'ufficio Risorse Umane

2.4 – L’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione COOPI istituisce un *Organismo di Vigilanza*, al quale è affidato il compito di verificare l’adeguatezza degli strumenti preventivi di COOPI.

Esso sarà caratterizzato da onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, secondo un apposito regolamento allegato al modello di organizzazione e controllo.

Suo compito è di vigilare sull’efficacia e l’adeguatezza del sistema organizzativo, valutandone l’operatività e proponendo, ove necessario, eventuali adeguamenti e\o aggiornamenti su specifici problemi o criticità rilevati nel corso nelle verifiche.

Per realizzare il suo compito, l’OdV ha il diritto di accedere a qualsiasi informazione e documento interno della Fondazione e ha autonomi poteri di iniziativa e controllo.

2.5 – la *Compliance* nell’ambito del progetto Link 2007

COOPI aderisce a Link 2007, un tavolo congiunto di confronto tra le principali ONG italiane.

In tale ambito, alla luce delle analogie tra le varie organizzazioni che aderiscono a Link, COOPI intende condividere esperienze ed elaborare strumenti preventivi congiunti, al fine di definire percorsi di *compliance* comuni, almeno per alcuni profili più ricorrenti di rischio e di maggiore interesse per le ONG.

L’OdV di COOPI potrà pertanto intervenire al tavolo per formulare proposte e osservazioni.

3 – Principi Operativi

3.1 - Il Sistema dei controlli

L’Organizzazione sviluppa un sistema di controlli con l’obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, al fine di proteggere l’Organizzazione e i suoi beni, gestire con la massima efficienza, efficacia e qualità le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

L’assunzione di responsabilità a tutti i livelli e la verifica della qualità e dell’efficacia di tali responsabilità, devono diventare cultura diffusa.

Il controllo interno dovrà quindi essere giudicato positivamente, considerato il contributo che esso può fornire al raggiungimento degli obiettivi della Organizzazione, oltre che la prevenzione di condotte di reato o anche solo ad esse prodromiche.

La realizzazione di un sistema di controllo interno supportato da procedure chiare e conosciute deve essere un impegno comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i collaboratori, nell’ambito delle funzioni svolte, devono mettere in atto i controlli di cui sono incaricati, segnalando alla

funzione competente eventuali disfunzioni e indicazioni migliorative del sistema di controllo interno.

Nell'ambito dell'Organizzazione la funzione di *"Sviluppo&Gestione"* è competente per verificare la corretta implementazione delle funzioni di monitoraggio interno, nell'espletamento del proprio mandato, non ha vincoli né limiti di accesso ai dati, archivi e beni aziendali; ha inoltre il dovere di portare all'attenzione della Direzione proposte circa i possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione ed alle procedure esistenti, fornendo periodiche informative circa i risultati della propria attività e le anomalie riscontrate.

3.2 - Registrazioni contabili e bilanci, prospetti informativi e documenti analoghi

L'Organizzazione rispetta le leggi applicabili alla stesura dei bilanci. Adotta ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria per legge, nonché i prospetti informativi (rendiconti finanziari) obbligatori per i finanziatori.

La contabilità dell'Organizzazione è improntata a principi contabili universalmente riconosciuti e regolati dalla legge; i bilanci annuali sono soggetti a certificazione da parte della società di revisione indipendente incaricata. Le informazioni e i dati dell'Organizzazione forniti a terzi e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione garantiscono veridicità, trasparenza, chiarezza, accuratezza e completezza. Ne consegue un'informazione veritiera e corretta della sua situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

COOPI ha definito procedure contabili, a cui si devono attenere tutti gli operatori, in cui per ogni rilevazione contabile che rifletta una transazione deve essere conservata adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione, ove prevista. La documentazione di supporto dev'essere agevolmente reperibile e archiviata secondo quanto previsto dalle stesse procedure al fine di facilitare la consultazione anche da parte di enti interni ed esterni abilitati al controllo.

Viene fatto divieto al personale di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

3.3 - Risorse umane

Le risorse umane, sia in Italia che nei paesi di intervento, sono considerate un elemento fondamentale per l'Organizzazione. La dedizione e la professionalità degli operatori sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Organizzazione.

L'Organizzazione si impegna pertanto a sviluppare le competenze degli operatori, affinché ciascuno possa esprimere al meglio le proprie potenzialità.

In questo ambito offre a tutti gli operatori le medesime opportunità di crescita professionale, facendo in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo,

basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale e opinioni politiche e sindacali.

L'Organizzazione s'impegna, nella scelta degli operatori destinati alle sedi estere, a tenere in dovuta considerazione le particolari situazioni del Paese, al fine di garantire sempre la massima sicurezza possibile.

In particolare si impegna ad assicurare:

- il rispetto della legislazione italiana in materia, e della legislazione del paese ospitante;
- un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all'attività da svolgere;
- un contesto relazionale franco, collaborativo e comunicativo che possa influire positivamente sulla qualità dell'ambiente lavorativo;
- uno stile comportamentale che favorisca la diffusione e la conoscenza degli obiettivi perseguiti dall'Organizzazione;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e degli apporti di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi comuni;
- la circolazione adeguata e trasparente delle informazioni, funzionali al regolare svolgimento dell'attività lavorativa e relative all'organizzazione del lavoro;
- processi formativi idonei ai ruoli ed ai compiti di ciascuno;
- un'accurata tutela della privacy;
- un'adeguata prevenzione e, qualora insorga, un'equilibrata gestione dei momenti di conflittualità tra i collaboratori;
- una costante disponibilità all'ascolto di coloro che ritengano di essere oggetto di atti o comportamenti non coerenti con i principi sopra elencati;
- un'adeguata informazione sulle condizioni di vita e di sicurezza dei paesi in cui l'operatore sarà impiegato, nonché sulle pratiche sanitarie di prevenzione a cui si deve attenere, pur nel rispetto delle scelte di cura personali di ciascuno.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve le dovute informazioni :

- 1) sulla funzione e le mansioni che è chiamato a svolgere;
- 2) sugli elementi normativi e retributivi applicabili alla tipologia del contratto di lavoro posto in essere;
- 3) sulle procedure e norme da adottare al fine di consentire che l'attività lavorativa sia prestata nella massima sicurezza possibile.

A ogni persona di COOPI è richiesta la conoscenza dei principi del Codice nonché le procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascun operatore di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, ai contenuti e alle procedure
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli costantemente al pieno rispetto del Codice
- richiedere a terzi con i quali gli operatori di COOPI entrano in contatto di aver preso conoscenza del Codice
- riferire tempestivamente ai propri referenti o all’Organismo di Vigilanza proprie rilevazioni o notizie da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice
- collaborare con l’Organismo di Vigilanza nella verifica delle possibili violazioni
- adottare prontamente misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualsiasi tipo di ritorsione

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice da parte dei collaboratori dovrà essere prontamente segnalata tramite il seguente link <https://coopi.org/help>.

Le segnalazioni di violazione saranno prese in considerazione soltanto ove ci siano informazioni sufficienti a identificare i termini della violazione stessa e a consentire di effettuare un’indagine appropriata da parte delle funzioni competenti.

I destinatari, fermo restando che non potranno condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non all’Organismo di Vigilanza, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione ritengono di aver subito ritorsioni, dovranno rivolgersi direttamente all’Organo di Vigilanza stesso.

L’Organizzazione agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

3.4 - Tutela della salute, sicurezza e ambiente, incolumità pubblica

COOPI è attenta al fatto che le attività condotte dagli operatori siano in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera.

Ciò in particolare relativamente alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell’ambiente e dell’incolumità pubblica.

COOPI chiede agli operatori, anche attraverso le procedure che devono essere seguite nell’ambito delle proprie mansioni, di partecipare attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell’ambiente e dell’incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi, sempre tenendo presente le situazioni di particolare complessità che possono

derivare da operare in ambienti critici, caratterizzati da condizioni di pericolo ineliminabili e imprevedibili (come ad esempio cause di forza maggiore).

3.5 – Il Cambiamento Climatico e le attività di COOPI

COOPI ritiene che la lotta al cambiamento climatico necessiti di una risposta globale e urgente che parta da una serie di azioni quotidiane e di buone pratiche che devono guidare una consapevole modalità operativa.

Nei propri programmi COOPI si impegna a mettere in atto tutte le azioni di anticipazione e riduzione del rischio catastrofe e di adattamento al cambiamento climatico sia in contesti urbani e rurali. In linea con il principio di "non nuocere", eviterà, minimizzerà e gestirà gli eventuali danni causati all'ambiente e al clima attuando politiche ambientali solide e valutando sistematicamente l'impatto ambientale delle proprie azioni.

COOPI curerà la collaborazione e ascolto dell'esperienza degli attori e delle comunità locali sulle misure di mitigazione e adattamento, comprese quelle basate sulla natura, tradizionali e indigene. Allo stesso modo per rafforzare la capacità collettiva di ridurre i rischi, anticipare le crisi, agire tempestivamente e garantire la sostenibilità delle nostre attività, COOPI utilizzerà metodi scientifici, raccolta di dati e uso di tecnologie e moderni strumenti di comunicazione.

COOPI si impegna a rafforzare la cooperazione all'interno del sistema umanitario, in particolare tra attori locali, nazionali e internazionali per garantire una continuità di sforzi per gestire i rischi e sviluppare interventi sostenibili.

COOPI ha formalmente aderito alla "Climate and environment charter for humanitarian organizations" che prevede un chiaro impegno da parte della Fondazione su queste tematiche.

4 – Beni ed informazioni dell’Organizzazione

4.1 - Utilizzo dei beni dell’Organizzazione

Tutti gli operatori sono dotati di beni materiali ed immateriali quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, software, know-how relativo alle attività, piani di attività strategici ed economico-finanziari.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia del patrimonio dell’Organizzazione. L’utilizzo di questi beni da parte degli operatori sarà quindi funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività dell’Organizzazione e agli scopi autorizzati dalle specifiche funzioni.

4.2 - Tutela delle informazioni (Privacy) e garanzia di riservatezza sui dati sensibili

L’Organizzazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di consapevole autorizzazione da parte degli interessati e, comunque, sempre in conformità alle norme giuridiche. Cura che i collaboratori utilizzino le informazioni riservate, acquisite in ragione del proprio rapporto con l’Organizzazione, esclusivamente per scopi connessi con l’esercizio dei propri compiti.

Per garantire la massima riservatezza l’Organizzazione garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell’uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e informazioni riservate, secondo le disposizioni vigenti in tema di privacy.

COOPI si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le attività di COOPI richiedono costantemente l’acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, progetti, relazioni, appunti, studi, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all’esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe causare detrimento alla stessa Organizzazione.

Fermo restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalla legge, è obbligo degli operatori assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in funzione della propria funzione lavorativa.

Pertanto, gli operatori sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti il patrimonio di conoscenze tecniche, organizzative e finanziarie dell’Organizzazione,

così come tutte le altre informazioni non pubbliche, salvo nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni interne.

In ogni caso i destinatari del codice non possono utilizzare le informazioni interne all'organizzazione a proprio vantaggio né possono divulgarle in alcun modo all'esterno.

4.3 - Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

L'Organizzazione promuove attività di ricerca e innovazione da parte di tutti gli operatori nell'ambito della funzione e responsabilità ricoperte. Il risultato intellettuale di tale attività costituisce un patrimonio centrale e imprescindibile, e tutti i collaboratori sono tenuti a contribuire attivamente alla produzione oltre che al governo e alla tutela di tale patrimonio per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

5 – Rapporti con terzi

5.1 - Rapporti con i Donatori

Per l'implementazione delle proprie attività in Italia ed all'estero, l'Organizzazione si avvale di finanziamenti pubblici e privati.

I rapporti con i donatori sono improntati alla massima correttezza e trasparenza. I trasferimenti devono essere fatti su conti intestati alla Fondazione. Non sono ammessi versamenti su conti intestati ad individui.

Nel rapporto con i donatori pubblici sia in Italia che all'estero è fatto divieto di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia. È fatto ugualmente divieto di esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione sia italiani che esteri o di organismi pubblici comunitari o internazionali o a loro parenti o conviventi.

Nell'ambito di tali rapporti non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti.

È fatto divieto di destinare somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

Alle aziende private che intendono partecipare a progetti umanitari, anche attraverso la fornitura di beni o servizi, l'Organizzazione richiede il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente.

L'Organizzazione rifiuta donazioni sia di materiali che di denaro provenienti da aziende che producono o commerciano armamenti, materiali pornografici e quant'altro destinato al degrado della persona umana e dell'ambiente.

5.2 - Rapporto con i Partner

Nell'ambito delle attività umanitarie, la Fondazione promuove e favorisce il coinvolgimento attivo di partner locali per la realizzazione delle attività e il perseguimento dei propri fini e obiettivi.

La scelta dei partner (Enti o Associazioni) è condizionata ai seguenti criteri:

- devono essere indipendenti da partiti nazionali o internazionali
- devono basare la propria azione sugli stessi principi etici dell'Organizzazione

La Fondazione, facendo riferimento anche all'art. 28 della legge sulla Cooperazione allo Sviluppo (n° 49/87), non accetta rapporti di dipendenza con enti che hanno finalità di lucro, né di essere collegate in alcun modo ai loro interessi.

I partner locali potranno essere anche pubblici purché garantiscano alla Fondazione libertà di movimento e di decisione rispetto agli obiettivi e alle finalità dichiarate.

La Fondazione favorisce il sorgere di organizzazioni locali valorizzando e sviluppando le capacità e le competenze dei singoli individui e delle comunità, anche con l'obiettivo di dare continuità all'azione umanitaria.

5.3 - Rapporti con i fornitori

Nell'acquisto di beni, lavori o servizi per le iniziative di cooperazione e aiuto umanitario l'Organizzazione prediligerà, ove sia garantita la necessaria buona qualità, gli operatori tecnici ed economici dei Paesi di intervento.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni, lavori e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive nel rispetto della competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità: principi espressi e regolati nelle procedure adottate dall'Organizzazione.

I Destinatari sono tenuti all'osservanza di tali principi così come sono tenuti all'osservanza delle regole dettate dall'Organizzazione riguardanti le forniture; in particolare è assolutamente vietato accettare dai fornitori favori o regalie, così come promettere o assicurar loro atteggiamenti di favore.

Nei contratti stipulati da COOPI con fornitori di materiale o servizi si devono informare i terzi circa la conformità di comportamento al codice etico e di condotta attraverso la firma da parte del fornitore del modulo "Dichiarazione del fornitore di rispetto degli standard etici" allegato alla procedura di acquisto di beni e servizi.

5.4 - Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa.

Il successo dei programmi di COOPI dipende anche dai rapporti che si instaurano con i media. Gli operatori di COOPI possono essere investiti di compiti di rappresentanza e in quanto tali devono svolgere un ruolo di comunicazione.

Il materiale da diffondere, i contenuti di comunicati stampa e la firma di appelli vanno concordati con l'Ufficio Stampa. I contatti con i media sono tenuti dal Presidente e dall'Ufficio Stampa dell'organizzazione. Le richieste di interviste e commenti a membri dell'organizzazione devono essere comunicate all'Ufficio Stampa.

I giornalisti inviati dall'Organizzazione sui progetti o che in ogni caso entrano in contatto con i suoi membri devono essere accolti e accompagnati nel loro operare in maniera trasparente e professionale. L'Organizzazione si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa attraverso le persone designate, le quali devono operare con un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza.

Le comunicazioni dell'Organizzazione verso l'esterno, devono essere veritiere, complete e riscontrabili, non aggressive, rispettose dei diritti e della dignità della persona.

5.5 - Partecipazione ad iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da COOPI a condizione di compatibilità con la prestazione della propria attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione a convegni, congressi, seminari, corsi
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere
- la partecipazione a pubblici eventi in genere

A tal proposito gli operatori di COOPI chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, risultati e punti di vista di COOPI, sono tenuti, oltre al rispetto delle procedure interne, a ottenere autorizzazione dal proprio referente, nonché a concordare i contenuti con la struttura COOPI competente.

5.6 - Rapporti con i soggetti preposti all'attività di controllo e revisione

Anche i rapporti con i soggetti che svolgono attività di revisione e controllo interno o esterno⁵ devono essere improntati a principi di integrità, tempestività, correttezza e trasparenza. Agli stessi deve essere prestata la massima collaborazione. È inoltre vietato occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere o comunque impedire, ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione di tali soggetti.

5.7 - Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

È fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

⁵ Internal Audit, Audit da parte dei finanziatori, Società di revisione, Garante del codice

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante, di eludere le investigazioni dell'autorità o di sottrarsi alle ricerche di questa.

6 - Conflitto di interessi

6.1 – Regole generali

Ogni situazione, che possa costituire o determinare un conflitto di interesse⁶, deve essere tempestivamente comunicata al proprio referente per le opportune valutazioni e indicazioni in merito. Non è inoltre consentito agli operatori accettare denaro o altri favori da terzi per consigli o servizi resi in connessione con il loro rapporto con l'Organizzazione.

6.2 – Rapporti di Parentela

Ogni decisione attinente alle operazioni dell'Organizzazione (contratti di fornitura, partnership, selezione del personale, ecc.) deve essere adottata in vista delle opportunità dell'Organizzazione; deve quindi basarsi su solide valutazioni e mai essere dettata da interessi o benefici personali sia diretti che indiretti. Saranno attentamente valutate situazioni quali quelle di seguito indicate a mero titolo di esempio:

- intrattenere rapporti o aprire trattative commerciali con interlocutori che impiegano o sono sotto il controllo di familiari o amici abituali;
- detenere, direttamente o indirettamente, quote non meramente simboliche di partecipazione in imprese che intrattengano o intendano intrattenere rapporti commerciali con l'Organizzazione o con soggetti che operino nello stesso settore.

6.3 – Attività lavorativa esterna

Non è consentito agli operatori prestare a terzi la propria opera o servizi in connessione con le attività della Fondazione, salvo preventiva comunicazione al proprio referente, o svolgere attività comunque contraria o incompatibile con i doveri d'ufficio e con le finalità e l'immagine della Fondazione.

I compensi relativi alle attività di docenza o partecipazione a convegni, trasmissioni e simili, sono vagliati di volta in volta con il proprio referente.

7 – Obblighi specifici degli operatori

Spetta agli operatori di COOPI, oltre al rispetto delle leggi, anche un atteggiamento rispettoso dell'etica e dei diritti umani, che si manifesterà in atteggiamenti ancora più rigorosi di quanto previsto dal legislatore.

Si riporta, inoltre, un elenco non esaustivo degli obblighi degli operatori:

⁶ Avere interessi privati nel medesimo settore di intervento istituzionale che viene gestito per ottenere benefici

I. Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Gli operatori si impegnano ad adottare ogni misura di prevenzione e controllo per garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle leggi vigenti nel Paese in cui operano e delle procedure e regolamenti interni in ogni contesto geografico e a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.

Gli operatori di COOPI che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio referente e all'Organismo di Vigilanza.

II. Non discriminazione

Gli operatori sono tenuti al rispetto dei diritti fondamentali della persona, senza alcuna forma di discriminazione e con particolare riferimento ai diritti dell'infanzia; inoltre sono tenuti al rispetto della cultura, degli orientamenti religiosi e della dignità altrui.

Gli operatori, nelle relazioni intrattenute con i soggetti con i quali si trovano ad operare, devono evitare qualsiasi discriminazione fondata su sesso, stato di salute, età, nazionalità, orientamenti politici e religiosi.

III. Ingaggio di Minorenni

L'ingaggio di minorenni nelle attività di progetto devono essere valutate in considerazione dei diritti e delle leggi del Paese.

IV. Mobbing e Stalking

Agli operatori sono vietati comportamenti che possano configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla dignità e all'integrità psicofisica degli operatori subordinati o a degradare il clima lavorativo.

Nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, nessuno deve essere posto in uno stato di soggezione mediante violenza, minaccia, abuso di autorità, offese e aggressioni, siano esse fisiche o verbali, favoritismi o ricatti a sfondo sessuale. È vietato attuare qualsiasi forma di molestia, anche di carattere sessuale.

V. Sfruttamento sessuale

È vietato intraprendere o sollecitare relazioni sessuali con i beneficiari dei progetti. Le relazioni tra staff del progetto/organizzazione ed i beneficiari sono scoraggiate laddove generino dinamiche di potere ineguali. Sono vietati gli scambi di denaro, favori, regali, impiego o promesse di impiego in cambio di prestazioni sessuali.

VI. Relazioni sessuali con Minorenni

È fatto divieto di intrattenere relazioni di natura sessuale con minorenni.

VII. Utilizzo di Sostanze Psicotrope

Gli operatori di COOPI non devono mai lavorare sotto l'influenza di droghe, alcool, sostanze psicotrope e più in generale tutte le sostanze illegali nel Paese in cui si opera. La presenza di nessuna di queste sostanze è permessa negli uffici e nelle strutture comuni di COOPI.

VIII. Sicurezza

Vanno evitati comportamenti che portano o potrebbero portare a rischi per la salute o per la sicurezza per sé stessi o per terze persone.

Ciascun operatore di COOPI è responsabile per la sicurezza e deve farsi promotore della sicurezza nel rispettare le procedure dell'organizzazione e nel seguire le disposizioni presenti nel Paese.

IX. Coinvolgimento in operazioni Militari e Attività Politiche

Agli operatori è vietato il coinvolgimento in operazioni militari e in attività politiche sovversive dell'ordine pubblico. Più in generale è fatto divieto all'operatore di prendere parte alla vita politica del Paese estero in cui si opera.

Per gli operatori con sede in Italia si fa divieto di utilizzare il loro ruolo in COOPI a favore di Partiti politici.

Per gli operatori con ruoli di rappresentanza, l'assunzione di una carica partitica deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione di COOPI in quanto può essere giudicata in conflitto con la responsabilità e il ruolo assunto.

X. Uso degli strumenti dell'organizzazione

In riferimento agli obblighi relativi ai beni, i collaboratori devono:

- custodire il personal computer e i relativi programmi e applicazioni in modo appropriato e riconsegnarlo con tutti i dati e le informazioni relativi al lavoro svolto. Tali dati e informazioni dovranno essere consegnati in modo ordinato e riconoscibile.
- utilizzare la navigazione in internet, in siti attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, non partecipare a meno di esplicita autorizzazione a forum o chat line internet.
- utilizzare la casella di posta elettronica solo per motivi attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate e in particolare sono vietati l'invio o la memorizzazione di messaggi di natura oltraggiosa o a sfondo sessuale.
- utilizzare, installare e riprodurre, se non previa specifica autorizzazione, software e altro materiale tutelato dalla legge.

XI. Rappresentanza e tutela dell'Immagine dell'organizzazione

Gli operatori di COOPI a qualsiasi livello avranno un comportamento professionale e cortese nel rappresentare l'organizzazione con il pubblico, i governi, i finanziatori, le organizzazioni partner ed i beneficiari. Andranno evitati comportamenti che arrechino danno, anche solo di immagine, all'Organizzazione.

Va ricordato che anche durante le ore non lavorative in qualche misura si rappresenta sempre l'organizzazione. Per questa ragione la vita privata degli operatori non dovrà essere in evidente contraddizione con il mandato e i principi di COOPI e dovrà essere adeguata al contesto in cui ci si trova.

Gli operatori sono inoltre tenuti a un comportamento e un abbigliamento rispettosi dei colleghi, dei partner, degli usi, culture e confessioni locali.

XII. Compenso non autorizzato

Gli operatori non sono autorizzati a ricevere o accettare compensi, doni o altri tipi di pagamenti e benefici da persone o entità che possono trarre un vantaggio dai programmi gestiti da COOPI (ad esempio: partner o potenziali partner, beneficiari, controparti dei governi, aziende fornitrici di beni e servizi). L'accettazione di compensi non autorizzati può determinare la cessazione del contratto.

Agli operatori è fatto divieto di utilizzare il proprio ruolo in COOPI per ottenere servizi o altri benefici da parti esterne a meno di approvazione da parte del proprio supervisore diretto e/o del coordinatore Paese.

XIII. Pubblicazioni

Gli operatori che intendono pubblicare esternamente articoli o altri documenti riguardanti le attività dei programmi gestiti da COOPI dovranno richiedere autorizzazione al coordinatore Paese e/o alla sede centrale. Tutti i rapporti, manuali, moduli di formazione e altri documenti preparati da qualsiasi operatore di COOPI all'interno dello svolgimento delle proprie mansioni sono di proprietà di COOPI. Pertanto ogni innovazione, dispositivo ideato, creato e sviluppato o realizzato sia individualmente che col supporto di altri è da considerarsi proprietà dell'Organizzazione.

ALLEGATO

A) LA STORIA DI COOPI

Allegato A: La storia di COOPI

Per comprendere la genesi dell'esperienza straordinaria di COOPI, si deve partire da lontano, dalla Francia della fine degli anni Cinquanta dove Vincenzo Barbieri – “padre” e fondatore dell'associazione – ha frequentato la facoltà di Teologia di Lione prima di essere ordinato sacerdote Gesuita. Avrebbe dovuto partire come missionario in Ciad.

Nei quattro anni passati in Francia Padre Barbieri entra in contatto con i movimenti che appoggiavano la lotta di liberazione del popolo algerino, e si impegna nell'assistenza agli immigrati italiani che arrivavano oltralpe in cerca di lavoro e, viene in contatto con il volontariato laico internazionale.

Invece di partire, d'accordo con i superiori, lancia anche in Italia il volontariato laico internazionale.

Il risultato è sorprendente: scrivono tantissimi giovani, tutti molto interessati alla proposta.

A Lione viene aperta una casa per accogliere i primi volontari italiani e prepararli alla partenza per le missioni.

Nell'ottobre del 1963, con un gruppo di laici vengono affittate due case a Milano. Si costituisce una vera e propria comunità, che condivide tutto: soldi, speranze e impegno.

Quando l'esperienza dei primi due volontari, marito e moglie in Ruanda, viene resa pubblica attraverso i media, in pochi giorni arrivano a COOPI più di 600 lettere: giovani e meno giovani, credenti, non credenti, da ogni parte d'Italia, chiedono maggiori informazioni sulle attività di missionario laico (il termine cooperante ancora non si usava).

Sotto la spinta del Concilio Vaticano II in Italia cominciano in quegli anni a nascere le prime associazioni di volontariato e anche i 18 volontari di padre Barbieri scelsero di costituirsi in associazione.

Nel 1965 già 25 persone erano in 10 Paesi dell'America latina e dell'Africa e a Milano si cominciava a rafforzare la struttura organizzativa.

COOPI inizia a collaborare con don Milani, per portare avanti la proposta di obiezione di coscienza al militare. Si collega poi con l'onorevole Pedini per mettere a punto il testo di legge per la sostituzione del servizio militare con 24 mesi di servizio civile nei Paesi in via di sviluppo.

In quegli anni si diffonde nell'opinione pubblica italiana un grande interesse per le tematiche terzomondiste. Cattolici e laici cominciarono a organizzare lotte comuni per un obiettivo di giustizia tra i popoli. Contro la guerra in Vietnam si formò un forte movimento non violento, comunisti e religiosi spesso marciavano fianco a fianco. COOPI si schierò senza esitazioni per la pace e la fine dei bombardamenti sui civili. Seguendo l'esempio dell'Abbé Pierre, nel 1968 sono stati organizzati campi di lavoro in Italia, il cui ricavato veniva destinato a opere di solidarietà.

L'ambiente era misto, cattolici e non cattolici lavoravano duro e gratuitamente per aiutare gli altri. I non cattolici si sentivano incoraggiati dallo statuto laico di COOPI. I gesuiti, tuttavia, non accettavano il fatto che padre Barbieri, membro dell'ordine, fosse alla guida di un'associazione laica, non dipendente dall'ordine religioso. Fu così che, all'inizio del 1969, di comune accordo con i suoi confratelli, padre Barbieri lascia i gesuiti, pur rimanendo sacerdote.

Nel giugno del 1969, grazie alla disponibilità del Comune di Milano, COOPI si trasferisce nella Cascina da ristrutturare in via De Lemene, alla periferia della città, in quella che ancora oggi è la sua storica sede.

L'associazione ha avuto un notevole sviluppo durante gli anni Settanta. Fu soprattutto Paolo Giorgi, a svolgere un ruolo fondamentale per il suo rafforzamento ed evoluzione. Con Paolo Giorgi COOPI ha iniziato ad impegnarsi in programmi più importanti, finanziati dal Governo italiano, dalla CEE e dall'ONU.

Nel corso degli anni Ottanta l'aumentare delle responsabilità richiede una riorganizzazione continua. Le funzioni amministrative vengono sviluppate da professionisti che rientrano da progetti nel Sud del mondo. Anche su pressione dei finanziatori, si inizia ad affiancare alle attività di cooperazione internazionale un'opera di sensibilizzazione in Italia.

Nel 1997 in collaborazione con l'Università di Pavia e altre due ONG (CISP e VIS) COOPI partecipa all'organizzazione del primo Master Universitario Internazionale in Cooperazione e Sviluppo in Italia. Negli anni successivi all'interno del processo di internazionalizzazione del Master darà vita all'Escuela ELACID di Cartagena.

Nel 2010 l'Associazione COOPI si trasforma in "Fondazione Partecipata" quale strumento adeguato per facilitare l'allargamento delle responsabilità operative che riguardano lo sviluppo dei progetti nei singoli Paesi e che permetta una "governance" con strutture più agili e adatte a gestire la complessità organizzativa, con una diversa capacità di fare rete tra strutture differenti.

Oggi COOPI è una delle più grandi e importanti organizzazioni non governative italiane. Ha un direttore generale, diversi responsabili d'area e centinaia di operatori impegnati in Africa, Sudamerica, Asia ed Europa. Ma soprattutto COOPI ha oggi una forte base sociale e migliaia di amici in Italia e nel mondo.

I progetti e gli interventi richiedono notevoli specializzazioni, capacità professionali, strutture organizzative e risorse finanziarie. Tuttavia, i valori e l'entusiasmo dei nostri attuali cooperanti sono ancora gli stessi dei vecchi volontari. La storia di COOPI è la storia di una costante evoluzione, una continua innovazione per rispondere con sempre maggiore efficacia ai bisogni dei più deboli del pianeta. Un'evoluzione e un'innovazione che però non hanno mai tradito lo spirito originario dell'associazione.

COOPI fu tra le organizzazioni fondatrici sia della FOCSIV (Federazione degli Organismi Cristiani di Servizio Internazionale Volontario, nata nel 1965) sia del COSV (Comitato di coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario, costituito

nel 1966). D'ispirazione cristiana la prima, il COSV aveva invece una connotazione decisamente laica: il fatto che COOPI ne facesse parte contribuì a premere sul Governo per una valorizzazione del volontariato laico, che portò all'approvazione delle leggi sul volontariato (la n° 1033 dell'8 novembre 1966 e la n° 1222 dell'1° gennaio 1972), e quella sulla Cooperazione allo sviluppo (la n° 49 del 26 febbraio 1986), tuttora vigente.

Negli anni più recenti COOPI, insieme ad alcune delle maggiori ONG italiane, ha creato "AGIRE" (Agenzia Italiana Risposta alle Emergenze), e fondato la rete "Link 2007".