



Il codice etico è stato introdotto nel 2016 allo scopo di condividere una traccia di comportamento il più possibile comune.

Basato su: <http://www.ubuntu-it.org/comunita/codice-di-condotta>

# Codice Etico

## Introduzione

Open Genova nasce con lo scopo di costruire un ambiente collaborativo in cui è possibile fare cose nuove anche e soprattutto con metodi nuovi. La filosofia ispirante è quella dell' Open Source ed il modello organizzativo da cui traiamo spunto è quello della più famosa community linux al mondo: Ubuntu. Il desiderio è sempre stato quello di coniugare l'attività associativa e quindi volontaria delle persone che lavorano e curano gli affetti famigliari con un gruppo di lavoro produttivo, sereno, agile e credibile agli occhi dei propri interlocutori sul territorio, in grado di valorizzare le competenze, cogliere le nuove idee, migliorarsi costantemente ed incoraggiare la collaborazione tra i diversi componenti dei gruppi di lavoro tematici che hanno necessità, interessi e capacità anche molto diverse. La diversità è per noi una fonte di ricchezza e cerchiamo di coinvolgere coloro che la possono incrementare. Le attività progettuali prevalenti e le risorse impiegate sono quasi totalmente non lucrative, finalizzate alla crescita dell'associazione secondo i suoi principi e rivolte prevalentemente alla città ed ai territori circostanti. Questo *Codice Etico* è stato scritto per assicurare ai membri dell'associazione, che hanno scelto di attivarsi insieme a noi, di collaborare seguendo una traccia univoca accettata da tutti. La partecipazione, anche con piccole azioni, è considerata di estrema importanza. Il *Codice Etico* suggerisce e regola come muoversi in pubblico e nel privato, ogni volta che le nostre azioni possono essere ricondotte ad Open Genova. L'accettazione del presente codice etico è un impegno che il singolo prende con il collettivo. Il Codice Etico è integrazione delle Procedure Operative e dello Statuto associativo e fa parte del *Modello Organizzativo Open Source* di cui l'associazione è dotata.

## Noi ci impegniamo a

### Far parte di un collettivo

Il nostro lavoro sarà utilizzato anche da altri e noi stessi utilizzeremo del tutto o in parte lavoro di altre persone. Ogni nostra scelta influirà anche sugli altri.

### **Essere rispettosi**

Essere in disaccordo non vuol dire dover alzare i toni. Lavoriamo insieme per risolvere i conflitti, presumiamo sempre buone intenzioni e facciamo di tutto per agire in modalità comprensiva e propositiva. Non permettiamo che la delusione si tramuti in attacchi personali: un gruppo di lavoro in cui le persone si sentono a disagio non è produttivo né incisivo. Facciamo tutto il possibile per mantenere un ambiente propositivo e dinamico.

### **Assumerci le responsabilità delle nostre parole e azioni**

Tutti possiamo sbagliare e quando lo facciamo ci assumiamo la responsabilità dei nostri errori sia all'interno dei gruppi di lavoro, sia verso l'esterno.

### **Essere collaborativi e trasparenti**

La collaborazione tra gruppi di lavoro è essenziale perché riduce le ridondanze e migliora la qualità del nostro lavoro e noi la valorizziamo sempre. Preferiamo lavorare in trasparenza e coinvolgere tutte le parti interessate il prima possibile.

### **Valorizzare la risolutezza, la chiarezza e il consenso**

I disaccordi, sociali e tecnici, sono normali, ma non dobbiamo permettere loro di persistere e diffondersi lasciando gli altri nell'incertezza. Ci aspettiamo che i disaccordi si risolvano sempre costruttivamente anche quando questi riguardano questioni strettamente legate all'associazione. Qualora questo non sia possibile, almeno per quanto riguarda le attività progettuali, Open Genova si è dotata di modalità di sblocco finalizzate a chiarire la direzione da intraprendere. (Vedi Procedure Operative).

### **Chiedere aiuto quando insicuri**

Nessuno è perfetto e nessuno pretende che gli altri lo siano. Chiedere aiuto subito evita molti problemi in futuro: incoraggiamo quindi tutti a porre domande. È richiesto che chi riceve domande sia disponibile e collaborativo.

### **Dimetterci responsabilmente**

Quando qualcuno abbandona o si allontana temporaneamente da Open Genova, chiediamo che lo faccia in modo da minimizzare le possibili interruzioni delle attività che si stava seguendo. Occorre informare per tempo le persone maggiormente interessate dell'intenzione a lasciare ed effettuare le migliori azioni per permettere ad altri di prendere in mano le attività, riducendo gli impatti che questo comporta sia all'esterno che verso l'esterno.

### **Fare proposte ed azioni nei gruppi di lavoro**

È nostro compito di membri anziani essere d'esempio, nei dibattiti così come nelle azioni. Incoraggiamo i nuovi a proporre quando ritengono che un'innovazione possa migliorare l'attività di un progetto e portare beneficio al gruppo di lavoro. Questa azione può essere portata avanti da chiunque. E' sufficiente informare chi coordina un gruppo di lavoro che in genere presenta una visione complessiva di quanto si vorrebbe provare a fare.

### **Gestire la delega dal Consiglio Direttivo**

Open Genova è un'associazione organizzata in modo tale che ogni scelta riguardante le attività progettuali non deve essere sempre sottoposta al Consiglio Direttivo, che ne rallenterebbe l'esecuzione e la reattività agli imprevisti. La responsabilità del progetto è delegata attraverso procedure istituzionali ai coordinatori e referenti dei gruppi di lavoro tematici (Vedi Procedure Operative) a cui è richiesto semplicemente di aggiornare periodicamente (consiglio direttivo e membri del gruppo) sul proprio operato, svolgendo anche il ruolo di mediatore tra le attività progettuali e l'associazione. Open Genova delega, fatta eccezione ad adempimenti di legge, statutari ed a quanto riportato nelle Procedure Operative, la maggior parte delle scelte alle persone attive, appassionate e coinvolte all'interno dei progetti che dichiarano di condividerne i valori.

### **Coordinare quando se ne presenta l'occasione**

Il coordinatore o referente è nominato dal Consiglio Direttivo in accordo con il presidente ed ha mandato di agire per il bene dell'associazione relativamente all'attività progettuale di cui accetta di farsi carico. Al coordinatore o referente è richiesto di comprendere appieno l'importanza della propria delega e di utilizzare gli strumenti di comunicazione istituzionali per aggiornare tutte le persone coinvolte nelle attività. Il coordinatore relaziona almeno una volta all'anno e può essere confermato di anno in anno, oppure cedere il ruolo ad un altro socio. Tutte le opzioni saranno valutate secondo le normali procedure interne.

### **Valorizzare le discussioni, informazioni e decisioni**

Prima di intraprendere azioni, raccogliamo opinioni, informazioni e impegni dalle parti interessate. Ci aspettiamo che i coordinatori aiutino i gruppi di lavoro ad indirizzare le azioni in tempi ragionevoli e che cerchino indicazioni nel Consiglio Direttivo quando ritenuto opportuno. Open Genova considera la peggior azione di tutte la mancanza di un'azione: la chiarezza della direzione ha un valore fondamentale per la nostra associazione. Può capitare che le informazioni necessarie non siano disponibili o che non si riesca a raggiungere un accordo complessivo: anche in questi casi una azione deve essere intrapresa. Non possiamo assicurare azioni perfette ogni volta, ma preferiamo sbagliare, imparare ed evitare gli errori in futuro, piuttosto che rimandare continuamente e restituire un senso d'immobilismo. Se come membri dell'associazione veniamo a conoscenza di una nuova azione che non condividiamo, contattiamo il rispettivo coordinatore di

gruppo per sollevare la questione e trovare una eventuale soluzione. In mancanza di essa, esiste un meccanismo di governance (Vedi Procedure Operative) che può ridiscutere la fattibilità di specifiche azioni. Se però una decisione è stata già presa dalle persone delegate, secondo le procedure interne, tale non può che rimanere per non compromettere la “chiarezza della direzione” verso l'esterno. In generale diamo importanza alla volontà collettiva di sostenere il progetto e aiutarlo a svilupparsi anche quando noi stessi preferiremmo prendere un'altra direzione. Questo approccio ha fatto di Open Genova la realtà che oggi conosciamo.

### **Lavorare in squadra**

La squadra che riconosce e valorizza di volta in volta i meriti del singolo è l'impostazione adottata da Open Genova. Più in generale il successo del gruppo è il successo del progetto o dell'attività per cui è costituito ed è quindi il successo di tutta l'associazione.

### **Condividere**

Non dimentichiamoci di condividere con il consiglio direttivo e con altri membri interessati le buone pratiche del nostro operato, l'avanzamento dei progetti a cui partecipiamo e le reti di contatti che riusciamo a costruire. Facciamo questo usando gli strumenti di collaborazione che l'associazione mette in campo o anche, senza esagerare, con una semplice mail.

### **Gestire i conflitti d'interessi**

Ci aspettiamo che tutti i membri dei gruppi di lavoro attivi, coordinatori in testa, facciano attenzione quando si trovano in conflitto a causa del loro lavoro, dell'eventuale attività politica o di altri progetti nei quali sono attivi e pongano molta attenzione o deleghino su decisioni che potrebbero essere percepite come dettate dall'interesse personale. Ci aspettiamo che tutti coloro che partecipano ad Open Genova lo facciano con l'obiettivo di renderla migliore. Se siete in dubbio, chiedete l'opinione di qualcun altro: è importante risolvere i conflitti d'interesse percepiti. Come coordinatori o referenti di progetto, agite per assicurare che le azioni intraprese siano sempre e comunque trasparenti per il bene delle attività progettuali e dell'associazione nel suo complesso.

Questo codice non è esaustivo e fa riferimento essenzialmente alla gestione dei progetti e delle azioni pratiche: non è un regolamento, ma serve ad avere un'interpretazione comune di cosa sia un ambiente condiviso, collaborativo e dei suoi obiettivi. Ci aspettiamo che venga seguito prima di tutto secondo la coscienza di ciascuno.

Iniziare ad agire in Open Genova implica la sottoscrizione del presente Codice Etico.