



CODE DE DÉONTOLOGIE

Conformément au décret législatif n. 231/2001

Approuvé par le Conseil d'Administration du 06 juin 2023

COOPI – Cooperazione Internazionale
50, Via De Lemene
Milan

Index

Avant-propos	3
1– L’Organisation et ses valeurs	4
2 – Principes généraux.....	6
3– Principes de Mise en Œuvre	9
4– Biens et informations de l’Organisation	13
5– Rapports avec les tierces parties	14
6– Conflit d’intérêts.....	16
7– Obligations spécifiques du personnel.....	17

Annexe A: l’histoire de COOPI.

Avant-propos

La crédibilité et la réputation ont une valeur inestimable pour une ONG qui travaille dans des contextes économiques, politiques, sociaux et culturels hétérogènes. Il est donc essentiel d'exprimer de façon claire les principes et les responsabilités communes qui orientent nos comportements dans nos rapports avec les donateurs et les bailleurs de fonds, avec nos bénéficiaires, avec les communautés avec lesquelles nous travaillons, avec nos partenaires de projet, avec les personnes qui travaillent avec nous et avec n'importe quel interlocuteur qui a un intérêt légitime par rapport à nos activités.

Nos valeurs et nos principes se sont construits avec notre histoire et découlent de façon cohérente de notre Vision et de notre Mission et qui s'expriment dans notre Charte des valeurs.

Le Code de déontologie, qui va de pair avec la Charte des valeurs, met en évidence l'ensemble des droits, des devoirs et des responsabilités de tous les opérateurs, collaborateurs, volontaires et consultants de COOPI.

La connaissance et le respect de la part de nous tous de COOPI du Code de déontologie et de conduite constitue un facteur décisif pour garantir l'efficacité, la fiabilité et l'excellence des nos activités.

De plus, les principes qui nous inspirent ne peuvent faire abstraction d'un respect rigoureux des lois, ceci étant un objectif primaire de l'autodiscipline que COOPI a adopté avec l'intention de répondre aux critères indiqués dans le Décret législatif 231/2001 et qui s'articule dans les documents suivants :

- Le Code de Déontologie
- Le Modèle d'Organisation et de Contrôle

COOPI s'engage à promouvoir la connaissance de ces deux documents et veille à ce qu'ils soient respectés.

1– L’Organisation et ses valeurs

1.1 – Les “racines” de COOPI

Père Vincenzo Barbieri (1931-2010) a été l’âme de COOPI: le fondateur de l’association et président dans les dernières décennies, a consacré toute sa vie aux plus faibles, en s’engageant personnellement à aider les immigrés en Italie et dans des projets de soutien à distance des enfants africains.

COOPI a été constituée le 15 avril 1965, date officielle de sa fondation à Milan. Une longue histoire par conséquent, qui commence bien avant, à la fin des années ’50.

Une expérience extraordinaire dans laquelle père Barbieri a été non seulement le guide et le président, mais aussi le repère constant pour ses valeurs, son style et ses décisions stratégiques qui ont fait de COOPI une grande organisation non gouvernementale.

En 2010 l’Association COOPI s’est transformée en Fondation Participée », car cela permettait de faciliter l’élargissement des responsabilités opérationnelles qui concernaient le développement des projets dans chaque pays et une gouvernance avec des structures plus agiles et adaptées à une gestion complexe de l’organisation, avec une capacité accrue de créer un réseau entre les différentes structures.

Aujourd’hui COOPI est, parmi les ONG Italiennes, l’une des plus grandes et importantes. Elle compte un Directeur, divers responsables régionaux et des centaines de collaborateurs expatriés engagés en Afrique, Amérique du Sud, Asie et Europe. De plus, aujourd’hui COOPI a une forte base sociale et des milliers d’amis en Italie et dans le monde.

Les projets et les actions mises en œuvre nécessitent des spécialisations remarquables, des capacités professionnelles, des structures organisationnelles et des ressources financières. Toutefois, les valeurs et l’enthousiasme de nos coopérants actuels sont les mêmes de ceux des anciens volontaires.

L’histoire de COOPI est en évolution permanente, une innovation qui continue afin de répondre avec une efficacité toujours accrue aux besoins des plus démunis et des plus vulnérables de la planète. Une évolution et une innovation qui toutefois n’a jamais trahi l’esprit originaire de l’association.

1.2 – La Vision

COOPI aspire à un monde sans pauvreté, en mesure de réaliser concrètement les idéaux d’égalité et de justice, de développement durable et de cohésion sociale, grâce à la rencontre et à la collaboration entre tous les peuples.

1.3 – La Mission

COOPI veut contribuer , à travers l’engagement, la motivation, la détermination et le professionnalisme de son personnel, et grâce à la contribution volontaire de ceux qui la soutiennent à divers titres, au processus de lutte contre la pauvreté et de croissance des communautés avec qui elle travaille dans le monde dans différents

contextes : dans des situations d'urgence, dans des pays en reconstruction et en développement, afin d'obtenir un meilleur équilibre entre le Nord et le Sud de la planète, entre régions développées et régions arriérées ou en développement.

1.4 – Charte des Valeurs

Dans le développement de ses propres activités, tant au niveau national qu'international, COOPI s'inspire de la tutelle et de la promotion des droits humains inaliénables et prérogatives fondamentales pour la construction de sociétés basées sur des principes d'égalité, solidarité, refus de la guerre et protection des droits du citoyen, politiques, des droits sociaux, économiques et culturels et des droits nommés de « troisième génération »: droit à l'autodétermination, à la paix, au développement et à la sauvegarde de l'environnement.

COOPI refuse toute sorte de discrimination, de corruption¹, de travail forcé ou de mineurs. COOPI tient particulièrement en considération la reconnaissance et la sauvegarde de la dignité, de la liberté et de l'égalité des être humains, la tutelle du travail et des libertés syndicales, de la santé, de la sécurité, de l'environnement, ainsi que le système de valeurs et de principes en matière de transparence, de développement durable, d'efficacité tels que définis par les Conventions Internationales.

Vous trouverez ci-dessous la CHARTE DES VALEURS de COOPI :

1. **Solidarité:** *Coopi veut transmettre et affirmer la culture de la solidarité à travers l'information et la sensibilisation pour la défense et le respect des droits fondamentaux de tous les peuples, ainsi que prévu par la Déclaration Universelle des Droits Humains des Nations Unies*
2. **Transparence:** *Coopi s'engage à gérer de façon efficace les fonds recueillis et à en rendre compte à tous ses donateurs, tant institutionnels que privés.*
3. **Neutralité:** *Coopi travaille de façon complètement indépendante des intérêts privés et de façon autonome des politiques des gouvernements, et reste équidistante des partis politiques et des confessions religieuses.*
4. **Participation:** *Coopi implique les institutions, les communautés, les associations et les organisations locales dans l'analyse des problèmes à identifier les meilleures solutions dans le respect des cultures, des coutumes et des tradition des bénéficiaires.*
5. **Durabilité des actions:** *Coopi réalise ses projets en mettant en valeur les structures, les ressources économiques et le personnel sur place, dans le but d'un*

¹ Ici, le terme doit être compris non pas dans un sens strictement juridique, mais dans un sens plus large, englobant tout comportement corrupteur, c'est-à-dire un comportement, actif ou passif, qui procure un avantage personnel - ou même seulement une promesse d'avantage - à une personne chargée d'une décision ou appelée à exercer un pouvoir, afin de conditionner ses actions par rapport aux devoirs qui lui incombent.

développement concret et durable des pays dans lesquels elle travaille.

6. **Responsabilité:** *Coopi évalue en permanence l'efficacité de ses actions, et vérifie la qualité et la capacité des partenaires locaux dans la garantie de la durabilité interne des projets.*
7. **Transfert des compétences:** *Coopi partage ses compétences afin que les bénéficiaires des actions soient en mesure de travailler en complète autonomie et de façon indépendante.*
8. **Innovation:** *Coopi poursuit l'amélioration continue de ses compétences, et l'amélioration de méthodes et stratégies opératives susceptibles de mettre en œuvre des approches novatrices et toujours plus efficaces.*
9. **Respect de l'autre et Lutte contre les discriminations:** *Coopi travaille pour le développement des cultures et des différences dans la conviction que cela est une condition fondamentale pour le progrès.*
10. **Mise en valeur des ressources humaines:** *Coopi respecte les droits, protège la sécurité de tous ses employés et volontaires, et reconnaît le travail professionnel dans le respect des normes internationales et de celles du pays dans lequel ils travaillent.*
11. **Changement climatique :** *les crises climatiques et environnementales actuelles menacent la survie de l'humanité. COOPI estime que la protection des vies et des droits des générations actuelles et futures dépend des choix à faire pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, enrayer la perte de biodiversité et la dégradation de l'environnement, s'adapter aux risques croissants et favoriser la résilience. Dans le cadre de sa mission, COOPI entend collaborer avec ses parties prenantes pour réduire l'impact des interventions et promouvoir la sensibilisation et la mobilisation.*

2 – Principes généraux

Le respect des lois, des procédures internes, des règlements, des codes d'autodiscipline, l'intégrité éthique et la rectitude constituent un engagement constant et un devoir pour tous les collaborateurs² de COOPI et doivent inspirer les comportements de toute l'organisation.

La mise en œuvre des projets et des activités professionnelles doit se faire avec des principes de transparence, d'honnêteté, de rectitude, de bonne foi et dans le respect des lois et des règlements qui constituent et protègent l'Organisation.

Un comportement conforme aux principes d'équité et d'honnêteté est requis dans l'exercice des activités professionnelles. Les principes contenus dans le code

² Le terme « collaborateur » indique toute personne qui travaille avec COOPI à tout niveau de l'organisation pour une période plus ou moins longue indépendamment du type de contrat: volontaire, employé intérimaire lié aux projets, employé ou consultant

complètent les règles de conduite que chaque employé est tenu d'observer, dans le respect des obligations générales de diligence, d'équité et de loyauté qui doivent caractériser l'exécution du travail.

En aucun cas la conviction d'agir dans l'intérêt de COOPI pourrait justifier, même en partie, l'adoption ou la mise en œuvre de comportements malhonnêtes ou en contradiction avec les principes et les contenus du Code de déontologie. Les rapports entre les collaborateurs de COOPI à tous niveaux doivent se faire sur la base de critères et comportements de collaboration, de loyauté et de respect réciproque.

2.1 – Contexte d'application du Code de déontologie et de Conduite

Le Code de déontologie et de conduite fait référence aux valeurs exprimées dans la Charte des Valeurs, et aux principes affirmés dans les conventions internationales mentionnées ci-dessous :

- Déclaration Universelle des Droits Humains des Nations Unies
- Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)
- Convention Internationale des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant (CIDE)
- Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Loi italienne sur la prostitution des enfants (Loi du 3 août 1998, n. 269)
- Code de conduite de la Croix-Rouge internationale (CICR) et des organisations non gouvernementales dans les situations d'urgence humanitaire³

Cela met en évidence l'ensemble des droits, des devoirs et des responsabilités des collaborateurs, des volontaires, des consultants et de ceux qui, d'une manière ou d'une autre travaillent avec COOPI. Cela vise à protéger à la fois la réputation de COOPI et celle des personnes qui y travaillent, qu'ils travaillent en Italie ou à l'étranger et quel que soit l'accord contractuel entre les parties et aide à éviter la possibilité de comportements inappropriés et illégaux.

Le Code de déontologie et de conduite s'exprime et se réalise dans les activités menées à bien dans son propre travail et identifie une série de comportements spécifiques qui:

- soit sont indiqués comme des comportements à suivre,
- ou ils ne sont pas acceptés par l'organisation et, comme tels, ils sont arrêtés par des mesures spécifiques.

2.2 – Destinataires

Le Code de déontologie s'adresse :

- Aux collaborateurs de COOPI sans distinctions ni exceptions, dans le contexte de ses propres fonctions et responsabilités, sachant que le respect du code est un élément essentiel de la qualité de leur rendement au travail professionnel ;
- Tous ceux qui - qu'ils soient des personnes physiques ou morales - qui, d'une manière ou d'une autre travaillent ou ont des relations avec COOPI, sans

³ disponible à l'adresse suivante : <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/publication/p1067.htm>

exception et indépendamment de la nature de la relation et de son contenu économique (par exemple, les fournisseurs de biens et services, les entrepreneurs, les professionnels, les bénéficiaires d'initiatives, des administrations publiques de niveau international, national ou local);

- Donateurs, bailleurs de fonds et n'importe qu'elle personne, entité qui contribue de façon volontaire au soutien et au développement de COOPI.

2.3 – Connaissance et diffusion du Code de déontologie

Le Code de déontologie est amené à la connaissance de toutes personnes ayant une relation avec COOPI (indiqué ci-dessus), qu'elles soient internes ou externes à la Fondation et à la structure de mise en œuvre, ayant eu la charge d'en faciliter la compréhension et l'application pratique. Le Code est affiché dans la vitrine, distribué aux collaborateurs en format papier ou électronique et publié sur notre site *internet institutionnel* www.coopi.org où il est possible pour tout le monde et sans restriction de le télécharger en format ouvert.

Par conséquent, le Directeur⁴ s'engage à diffuser le Code pour qu'il soit connu, il fournit les moyens appropriés d'information, de formation, de prévention et de contrôle, en veillant à la transparence des opérations et des comportements mis en place pour intervenir avec des mesures correctives si nécessaire.

Il est principalement de la responsabilité des collaborateurs de COOPI aux fonctions de décideur de donner une forme concrète aux principes et au contenu du Code, en assumant la responsabilité de l'intérieur et de l'extérieur et en renforçant la confiance, la cohésion et l'esprit d'équipe. Leurs comportements doivent être exemplaire, et les autres employés peuvent ainsi se référer à ce modèle et se conformer au Code. Idéalement cela crée une dynamique où le personnel de COOPI pose des questions, fait des propositions et enrichit les dispositions spécifiques prévues par le Code.

2.4 – Organisme de Contrôle

Le Conseil d'Administration de la Fondation COOPI constitue un Organisme de Contrôle, auquel il confie la tâche de vérifier la pertinence des instruments de prévention de COOPI.

Celui-ci doit être honorable, autonome, indépendant, professionnel et assidu dans son action, conforme à un règlement rédigé à ce propos et annexé au modèle d'organisation et de contrôle.

Sa tâche est de veiller à l'efficacité et la pertinence du système organisationnel et d'en évaluer l'action, ainsi que de proposer d'éventuelles adéquations, si nécessaire, et/ou une éventuelle actualisation sur des problèmes particuliers ou des points critiques mis à jour au cours des vérifications.

Afin de réaliser sa tâche, l' Organisme de Contrôle a droit d'accès à toutes informations ou documents interne de la Fondation et a des pouvoirs autonomes d'initiative et de Contrôle.

⁴ Qui va se faire appuyer par la structure opérationnelle et en particulier par le bureau des Ressources Humaines

2.5 – La conformité dans le cadre du projet Link 2007

COOPI adhère à Link 2007, une table conjointe de discussion entre les principales ONG italiennes.

Dans ce cadre, vue les analogies entre les différentes organisations qui adhèrent à Link, COOPI veut partager les expériences et élaborer des instruments de prévention communs, afin de définir des parcours de conformité et de respect des règles communes, du moins pour les profils plus fréquents de risque et d'intérêt majeur pour les ONG .

L'Organisme de Contrôle de COOPI pourra par conséquent intervenir à cette table pour formuler des propositions et faire ses observations.

3 – Principes de Mise en Œuvre

3.1 – Le système de Contrôle

L'Organisation développe un système de contrôle dans le but d'assurer le respect des lois et des Procédures, afin de protéger l'Organisation et ses biens, de gérer avec un maximum d'efficacité et de qualité les activités et de fournir des données comptables et financières détaillées et complètes.

La prise de responsabilité à tous les niveaux et la vérification de la qualité et de l'efficacité de ces responsabilités, sont censées devenir une culture généralisée.

L'audit interne sera donc jugé positivement, sur la base de la contribution que celui-ci peut apporter à la réalisation des objectifs de l'Organisation, ainsi que de la prévention d'actes criminels ou même d'actes préalables à ceux-ci.

La réalisation d'un système de contrôle interne soutenu par des procédures claires et connues doit être un engagement commun à tous niveaux de la structure de l'organisation; par conséquent tous les collaborateurs, dans le cadre de leurs fonctions, doivent mettre en œuvre les contrôles dont ils sont responsables, et signaler à la personne responsable d'éventuels dysfonctionnements et proposer d'éventuelles améliorations du système de contrôle interne.

Dans le cadre de l'Organisation la fonction de "*Management Department*" est responsable pour la vérification de la bonne mise en œuvre des fonctions de suivi interne. Dans le contexte de son mandat, celle-ci n'a pas de lien ni de limite d'accès aux données, aux archives et aux biens de l'entreprise. Elle a en outre le devoir de porter à l'attention de la Direction des propositions pour ce qui concerne les améliorations éventuelles aux politiques de gestion des risques, aux instruments de mesure et aux procédures en place, ainsi que celui de fournir des informations régulières à propos des résultats de son activité et les anomalies rencontrées.

3.2 - Enregistrements comptables et bilans, prospectus et documents analogues

L'Organisation respecte les lois qui existent en matière de rédaction des bilans comptables. Elle adopte tout type de document administratif et comptable obligatoire selon la loi, ainsi que les prospectus d'information (compte-rendu financiers) obligatoires pour les bailleurs.

La comptabilité de l'Organisation est basée sur des principes comptables reconnus de

tous et réglés par la loi. Les bilans annuels sont soumis à une certification de la part d'une société de révision comptable indépendante. Les informations et les données de l'Organisation sont donc fournies à des tierces personnes et les relevés comptables relatifs à la gestion garantissent l'authenticité des informations, la transparence, la clarté, la précision et l'exhaustivité. Une image fidèle de la situation économique et financière est donc fournie.

COOPI a défini des procédures comptables, auxquelles tous les opérateurs doivent adhérer, dans lesquelles des pièces justificatives adéquates doivent être conservées pour chaque écriture comptable reflétant une transaction. Cette documentation doit permettre d'identifier la raison de l'opération qui a généré l'écriture et l'autorisation correspondante, le cas échéant. Celle-ci doit être facilement accessible et classée dans les archives comme prévu par ces mêmes procédures afin de faciliter la consultation aussi de la part d'organismes internes et externes ayant la faculté de contrôler.

Il est interdit au personnel d'adopter un comportement susceptible de nuire à la transparence et à la traçabilité de l'information financière.

3.3 – Ressources Humaines

Les ressources humaines, en Italie comme dans les pays bénéficiaires, sont considérées un élément clé de l'Organisation. Le dévouement et le professionnalisme des collaborateurs sont des valeurs déterminantes afin de rejoindre les buts et objectifs de l'Organisation.

L'Organisation s'engage par conséquent à développer les compétences des collaborateurs afin que chacun puisse exprimer au mieux son potentiel.

Pour ce faire, COOPI offre à tous ses collaborateurs les mêmes opportunités de croissance professionnelle, et fait en sorte que chacun puisse jouir d'un traitement équitable, basé sur des critères de mérite, sans aucune discrimination de sexe, d'âge, d'handicap physique, de religion, de nationalité, d'origine et d'opinions politiques et syndicales.

L'Organisation s'engage à choisir des collaborateurs destinés aux pays bénéficiaires, à garder à l'esprit les conditions spécifiques de chaque pays, afin de garantir toujours un maximum de sécurité.

En particulier, COOPI s'engage à assurer:

- Le respect des lois italiennes et des lois existantes dans le pays bénéficiaire ;
- Un contexte de travail adéquat et fonctionnel à l'activité à réaliser ;
- Un contexte de relations sincères, collaboratif et communicatif susceptible d'avoir une influence positive sur la qualité du contexte professionnel ;
- Un style susceptible de favoriser la diffusion et la connaissance des objectifs de l'Organisation ;
- La reconnaissance et la mise en valeur des compétences et des contributions de chacun en vue d'atteindre les objectifs communs ;
- Un passage correct et transparent des informations, fonctionnel au déroulement normal des activités professionnelles et relatives à l'organisation du travail ;
- Des formations adaptées aux rôles et aux tâches de chacun ;

- La protection de la vie privée ;
- Une prévention adéquate et, si nécessaire, une gestion équilibrée des moments de conflit entre collaborateurs ;
- Une disponibilité permanente à l'écoute de ceux qui considèrent faire l'objet d'actions ou de comportements non cohérents avec les principes susmentionnés ;
- Une information adéquate à propos des conditions de vie et de sécurité des pays où les collaborateurs travailleront, ainsi que sur les normes d'hygiène et de santé de prévention à suivre, dans le respect des soins personnels de chacun.

A la constitution du rapport de travail, chaque collaborateur reçoit les informations nécessaires:

- 1) Sur la fonction et les tâches qu'il aura en mission;
- 2) Sur les éléments normatifs et salariaux relatifs au type de contrat qu'il aura ;
- 3) Sur les procédures et les normes à adopter afin de permettre que l'activité professionnelle soit effectuée dans un maximum de sécurité.

Chaque collaborateur de COOPI est censé connaître les principes du Code ainsi que les procédures de référence régissant ses propres fonctions et responsabilités. Il est obligatoire pour chaque collaborateur:

- de s'abstenir de comportements contraires à ces principes, au contenu et aux procédures
- de sélectionner soigneusement, à l'intérieur de ses propres compétences, ses collaborateurs, et de les orienter en respectant le Code de déontologie
- de demander aux personnes extérieures à l'Organisation avec qui COOPI travaille, s'ils ont pris connaissance du Code
- de faire immédiatement à ses représentants ou à l'Organisme de Contrôle ses remarques ou de donner des nouvelles en tant que parties prenantes à propos de cas éventuels de violation du Code
- de coopérer avec l'Organisme de Contrôle afin de déterminer les éventuelles violations
- d'adopter rapidement des mesures correctives quand cela est nécessaire et, en tout cas, d'éviter tous types de représailles.

Chaque violation des principes et des dispositions contenus dans le présent Code de la part des collaborateurs devra être signalée à travers le lien suivant <https://coopi.org/help>.

Seuls les rapports de violations qui donnent des informations suffisantes à identifier les termes mêmes de la violation et à permettre d'effectuer une enquête appropriée de la part des personnes compétentes seront prises en considération.

Les destinataires, compte tenu du fait qu'ils ne pourront pas mener d'enquêtes personnelles, ni échanger des informations à l'exception avec l'Organisme de Contrôle, qui se trouveraient victimes de représailles après avoir signalé une éventuelle violation, devront en parler directement à l'Organisme de Contrôle.

L'Organisation agira de façon à protéger les personnes qui signaleraient la violation

contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation, et assurera de même la discrétion sur l'identité de ces personnes, mis à part les obligations légales et de protection des droits des personnes accusées par erreur ou en mauvaise foi.

3.4 - Protection de la santé, sécurité et environnement, sécurité publique

COOPI fait attention au fait que les activités mises en œuvre par les collaborateurs soient conformes aux accords et aux standards internationaux, aux lois, aux règlements, aux pratiques administratives et aux politiques nationales des pays dans lesquels elle travaille.

Cela s'applique en particulier à propos de la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, de l'environnement et de la sécurité publique.

COOPI demande aux collaborateurs, même à travers les procédures qui doivent être suivies dans le cadre de leurs propres tâches, de participer activement au processus de prévention des risques, de sauvegarde de l'environnement, de la sécurité publique et de la protection de la santé et de la sécurité vis-à-vis de soi, des collègues ou de tierces personnes, toujours en gardant à l'esprit que des situations particulièrement complexes peuvent se présenter du fait de travailler dans des contextes difficiles, caractérisés par des conditions de danger absolu et imprévisibles (comme par exemple des causes de force majeure).

3.5 - Le changement climatique et les activités de COOPI

COOPI estime que la lutte contre le changement climatique nécessite une réponse globale et urgente qui commence par une série d'actions quotidiennes et de bonnes pratiques qui doivent guider un mode opérationnel conscient.

Dans ses programmes, COOPI s'engage à mettre en œuvre toutes les actions permettant d'anticiper et de réduire les risques de catastrophes et de s'adapter au changement climatique dans les contextes urbains et ruraux. Conformément au principe "ne pas nuire", elle évitera, minimisera et gèrera tout dommage causé à l'environnement et au climat en mettant en œuvre des politiques environnementales saines et en évaluant systématiquement l'impact de ses actions sur l'environnement. COOPI collaborera avec les acteurs et les communautés locales et écoutera leur expérience en matière de mesures d'atténuation et d'adaptation, y compris les mesures fondées sur la nature, les mesures traditionnelles et les mesures prises par les populations autochtones. De même, afin de renforcer la capacité collective à réduire les risques, à anticiper les crises, à agir en temps opportun et à assurer la durabilité de nos activités, COOPI aura recours à des méthodes scientifiques, à la collecte de données et à l'utilisation de technologies modernes et d'outils de communication.

COOPI s'engage à renforcer la coopération au sein du système humanitaire, en particulier entre les acteurs locaux, nationaux et internationaux, afin d'assurer la continuité des efforts de gestion des risques et de développement d'interventions durables.

COOPI a formellement adhéré à la "Charte climat et environnement pour les organisations humanitaires" qui prévoit un engagement clair de la Fondation sur ces

questions.

4 – Biens et informations de l'Organisation

4.1 – Utilisation des biens de l'Organisation

Tous les collaborateurs sont pourvus de bien matériels et immatériels tels que l'ordinateur, une imprimante, des outils, des véhicules, des logiciels, le savoir-faire relatif aux activités, des plans d'activité stratégiques et des plans économiques et financiers.

La protection et la conservation de ces bien constitue une valeur fondamentale pour la sauvegarde du patrimoine de l'Organisation. L'utilisation de ces biens de la part des collaborateurs sera donc fonctionnelle et limitée à la mise en œuvre des activités de l'Organisation et pour les fins autorisées par les tâches et rôles spécifiques.

4.2 - Protection des informations (*privacy*) et garantie de la confidentialité des données sensibles

L'Organisation assure la discrétion concernant les informations qu'elle possède et s'abstient de chercher des données relatives à la vie privée, sauf en cas d'autorisation donnée de la part des personnes impliquées, et, en tous cas, toujours en conformité avec les normes juridiques. COOPI s'assure que les collaborateurs utilisent les informations confidentielles, reçues en raison de leur rapport avec l'Organisation, exclusivement pour des fins en relation avec l'exercice de leurs fonctions.

Afin de garantir un maximum de discrétion, l'Organisation garantit un niveau élevé de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses propres systèmes d'*information technology* destinés au traitement des données personnelles et des informations confidentielles, selon les règlements en termes de protection des informations.

COOPI s'engage à adopter des mesures appropriées de prévention de sécurité pour toutes les bases de données dans lesquelles sont recueillies et gardées les données personnelles, afin d'éviter tout risque de destruction et de perte ou tout accès ou traitement non autorisé.

Les activités de COOPI nécessitent d'une acquisition, d'une conservation, d'un traitement, d'une communication et d'une diffusion permanentes de nouvelles, documents et autres données relatives aux négociations, procédures administratives, opérations financières, savoir-faire (contrats, projets, rapports, notes, études, photographies, logiciels, etc.), qui par accords de contrat ne peuvent être divulgués de façon inopportune ou intempestive, susceptible de causer des détriments à l'Organisation elle-même.

Malgré la transparence des activités entreprises et les obligations d'information imposées par la loi, il est obligatoire pour tous les collaborateurs d'assurer la confidentialité requise par les circonstances pour toutes les informations acquises sur leur poste de travail.

Par conséquent, les collaborateurs sont tenus à ne révéler aucune information au sujet du patrimoine de connaissances techniques, organisationnelles et financières de l'organisation, ainsi que toutes autres informations non publique, exception faite

pour les cas où une telle divulgation est exigée par la loi ou par d'autres dispositions internes.

Dans tous les cas, les destinataires du Code déontologique ne peuvent pas utiliser les informations internes à l'organisation pour leur propre bénéfice et ne peuvent les divulguer en aucune manière à l'extérieur.

4.3 - Recherche, innovation et protection de la propriété intellectuelle

L'Organisation promeut les activités de recherche et innovation de la part de tous les collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions et des responsabilités recouvertes. Le résultat intellectuel de cette activité constitue un patrimoine central et essentiel, et tous les collaborateurs sont tenus à contribuer activement à la production, à la gestion et à la protection de ce patrimoine afin d'en permettre le développement, la protection et la mise en valeur.

5 – Rapports avec les tierces parties

5.1 - Rapports avec les bailleurs de fonds

Pour la mise en œuvre des propres activités en Italie comme à l'étranger, l'Organisation emploie des financements publics et privés.

Les rapports avec les bailleurs de fonds se basent sur une pleine transparence et une conformité aux règles.

Les transferts doivent être faits sur des comptes au nom de la Fondation. Des transferts sur des comptes de particuliers ne sont pas admis.

Dans le rapport avec les bailleurs publics, en Italie comme à l'étranger, il est interdit de donner, offrir ou promettre de l'argent ou d'autres avantages ou faveurs qui pourraient être jugés excessifs par rapport à des habitudes normales de courtoisie. Il est également interdit d'exercer des pressions vis-à-vis de fonctionnaires publics, de personnes chargées dans le service public, de dirigeants, de fonctionnaires ou d'employés de l'administration publique italiens ou pas, ou d'organismes communautaires ou internationaux, ainsi qu'à leurs familles ou à leur cohabitant.

Dans le cadre de ces relations, il est interdit de faire des déclarations mensongères en vue d'obtenir des subventions, des contributions ou des prêts publics.

Il est interdit d'affecter les sommes reçues à titre de subventions, de contributions ou de prêts à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été allouées.

L'Organisation demande aux entreprises privées qui ont l'intention de participer à des projets humanitaires, même à travers des biens ou des services, de respecter les droits humains, les droits des travailleurs et de l'environnement.

L'Organisation refuse des donations matérielles ou en espèces provenant d'entreprises qui produisent ou font du commerce d'armes, de matériel pornographique ou de tout autre produit ou service destiné à la dégradation de la personne humaine et de l'environnement.

5.2 – Rapports avec les partenaires

Dans le cadre des activités humanitaires, la Fondation promeut et favorise

l'implication active de partenaires locaux pour la mise en œuvre des activités et pour la réalisation de ses fins et objectifs propres.

Le choix des partenaires (Entités ou Associations) est liée aux critères suivants :

- Ils doivent être indépendants de partis nationaux ou internationaux
- Ils doivent baser leur action sur les mêmes principes éthiques de l'Organisation

La Fondation, en accord avec l'article 28 de la loi sur la Coopération au développement (n°49/87), n'accepte pas de rapports de dépendance avec des entités ayant des finalités de profit, ni d'avoir des liens d'aucun type avec leurs intérêts.

Les partenaires locaux pourront être publics, pourvu qu'ils garantissent à la Fondation la liberté de mouvement et de décision par rapport aux objectifs et aux finalités déclarées.

La Fondation favorise la naissance d'organisations locales en mettant en valeur et en développant les capacités et les compétences des particuliers et des communautés, dans le but de donner une continuité à l'action humanitaire.

5.3 – Rapports avec les fournisseurs

Dans l'acquisition de biens, de travaux ou de services pour les initiatives de coopération et d'aide humanitaire, l'Organisation donnera priorité aux collaborateurs techniques et économiques des pays bénéficiaires, si la bonne qualité nécessaire sera garantie.

Le choix des fournisseurs et l'achat de biens, de travaux ou de services sont effectués sur la base d'évaluations objectives dans le respect de la compétitivité, de la qualité, du prix et de l'intégrité, c'est-à-dire des principes exprimés et réglés dans les procédures adoptées par l'Organisation.

Les destinataires sont tenus d'observer ces principes tout comme ils sont tenus de respecter les règles de l'Organisation concernant les fournitures ; en particulier, il est absolument interdit d'accepter des faveurs ou des cadeaux de la part des fournisseurs, ainsi que de leur promettre ou de leur assurer des attitudes favorables. Dans les contrats stipulés par COOPI avec des fournisseurs de matériaux ou de services, les tiers doivent être informés de la conformité de leur comportement avec le code d'éthique et de conduite par la signature, par le fournisseur, du formulaire "Déclaration du fournisseur sur le respect des normes éthiques" joint à la procédure de passation des marchés de biens et de services.

5.4 – Rapports avec la presse et avec d'autres médias de masse

Le succès des programmes de COOPI dépend aussi des rapports qui se créent avec les médias. Les collaborateurs de COOPI peuvent être impliqués dans des tâches de représentation et en tant que tels, doivent jouer un rôle de communication.

Le matériel à divulguer, les contenus des communiqués de presse et la signature d'appels doivent être discutés et validés par le Chargé de Presse. Les contacts avec les médias sont tenus par le Président et par le Chargé de Presse de l'Organisation. Les demandes d'interviews et les commentaires concernant des membres de l'Organisation doivent être communiqués au Chargé de Presse.

Les journalistes dépêchés par l'Organisation sur des projets ou qui entrent en contact en tous cas avec ses membres, doivent être accueillis et accompagnés dans leur travail d'une manière transparente et professionnelle. L'Organisation fera appel aux médias et organismes de communication de masse à travers des personnes désignées, qui doivent travailler avec une attitude de plus grande équité, de disponibilité et de transparence.

Les communications de l'Organisation vers l'extérieur doivent être véridiques, complètes et vérifiables, non agressives, respectueuses des droits et de la dignité de la personne.

5.5 - Participation à des initiatives, événements ou rencontres en dehors de l'Organisation

La participation à des initiatives, des événements ou des rencontres en dehors de l'Organisation est appuyée par COOPI à condition que celle-ci soit compatible avec les tâches prévues dans le cadre de l'activité professionnelle. Les activités qui répondent à ces critères sont les suivantes :

- La participation à des conférences, des congrès, des séminaires ou des cours
- La rédaction d'articles, d'essais et d'une manière générale de publications
- La participation à des événements publics d'une manière générale

A ce propos, les collaborateurs de COOPI appelés à illustrer ou fournir à l'extérieur des données ou des nouvelles concernant les objectifs, les résultats et les points de vue de COOPI, sont tenus, outre au respect des procédures internes, à obtenir l'autorisation de leur propre responsable, ainsi qu'à se mettre d'accord sur les contenus avec la structure compétente au sein de COOPI.

5.6 - Rapports avec les parties prenantes chargées des activités de contrôle et de révision

Même les rapports avec les personnes qui déroulent une activité de révision et de contrôle interne ou externe⁵ doivent être basés sur des principes d'intégrité, de rapidité, de rectitude et de transparence.

Il faut leur prêter une pleine collaboration. Il est en outre interdit de cacher des informations ou de fournir une documentation fautive ou qui affirme des choses non véridiques, d'empêcher le déroulement des activités de contrôle ou de révision de ces particuliers.

5.7 - Rapports avec les Autorités Judiciaires

Il est interdit d'exercer une pression de n'importe quelle nature, sur la personne appelée à faire des déclarations devant les autorités judiciaires afin de la pousser à ne pas prononcer des déclarations ou à prononcer des déclarations incomplètes.

Il est interdit d'aider ceux qui ont commis une infraction pénale, de se soustraire aux enquêtes des autorités ou de se soustraire aux enquêtes des autorités.

6 – Conflit d'intérêts

⁵ Audit interne, Audit de la part des bailleurs de fonds, Sociétés de révision comptable, Garant du Code déontologique

6.1 - Règles générales

Toutes situations susceptibles de constituer ou de déterminer un conflit d'intérêts⁶, doivent être communiquées rapidement au responsable pour qu'il évalue et donne ses indications au cas par cas.

Il est en outre interdit aux collaborateurs d'accepter de l'argent ou d'autres bénéfices ou faveurs de la part de quiconque pour des conseils ou des services rendus qui aient un lien avec leur rapport au sein de l'Organisation.

6.2 - Relations familiales

Toutes décisions concernant les activités de l'Organisation (contrats de fourniture, partenariats, sélection du personnel, etc.) doivent être adoptées en vue des opportunités de l'Organisation et doivent donc se baser sur des évaluations solides et ne jamais être dictées par des intérêts ou des bénéfices personnels directs ou indirects. Des situations telles que celles indiquées ci-dessous comme exemple seront évaluées attentivement:

- avoir des rapports ou ouvrir des négociations commerciales avec des interlocuteurs qui embauchent ou sont sous le contrôle d'un membre de leur famille ou d'amis habituels;
- avoir, directement ou indirectement, des apports plus que symboliques dans des entreprises qui ont des rapports commerciaux avec l'Organisation ou veulent en avoir ou avec des particuliers qui travaillent dans le même secteur.

6.3 – Activité de travail externe

Il est interdit aux collaborateurs de prêter à d'autres son travail ou des services ayant un lien avec les activités de la Fondation, sauf si communiqué avant à son propre chef, ni de faire toutes activités contraires ou incompatibles avec les devoirs du bureau et avec les finalités et le nom de la Fondation.

Les honoraires pour les activités d'enseignement ou la participation à des conférences, des émissions et autres sont discutés au cas par cas avec votre personne de contact.

7 – Obligations spécifiques du personnel

Outre le respect des lois, il tient au personnel de COOPI d'avoir une attitude respectueuse de l'éthique et des droits humains, qui se manifestera par des comportements encore plus rigoureux que celui prévu par le législateur.

En outre, les obligations des partenaires sont énumérées ci-dessous de manière non exhaustive :

I. Respect des lois et des règlements:

Les collaborateurs s'engagent à adopter toutes mesures de prévention et de contrôle pour garantir, dans le cadre de leurs activités, le respect des lois en vigueur dans le pays dans lequel ils travaillent, et des procédures et règlements internes dans tout

⁶ Avoir des intérêts privés dans le même secteur d'intervention institutionnel qui est géré pour obtenir des bénéfices

contexte géographique et à tous les niveaux de prise de décision et de direction. Les collaborateurs de COOPI qui apprennent des omissions, des falsifications, des négligences dans la comptabilité ou dans les documents sur lesquels se fonde la comptabilité, sont priés d'en avertir leur chef et l'Organisme de Contrôle.

II. Non-discrimination

Les collaborateurs sont tenus de respecter les droits fondamentaux des individus, sans aucune forme de discrimination et avec une référence particulière aux droits de l'enfant. Ils doivent également respecter l'orientation culturelle et religieuse et la dignité de l'autre.

Les collaborateurs, dans les relations avec les particuliers avec qui ils travaillent, doivent éviter toutes discriminations fondées sur le sexe, l'état de santé, l'âge, la nationalité et les orientations politiques et religieuses.

III. Travail des mineurs

L'emploi de mineurs pour les activités du projet doit être évalué en tenant compte des droits et des lois du pays.

IV. Intimidation et harcèlement

Il est interdit aux collaborateurs de tenir des comportements susceptibles de constituer une violence morale et/ou une persécution psychologique visant à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique et/ou physique des collaborateurs subalternes ou détériorer le climat de travail.

Dans les relations de travail, internes et externes, nul ne doit être placé dans un état de sujétion par la violence, les menaces, un abus d'autorité, les insultes et les agressions - qu'elles soient physiques ou verbales - les favoritismes ou le chantage ayant un but sexuel. Toutes formes de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, sont interdites.

V. L'exploitation sexuelle

Il est interdit d'avoir ou de solliciter des relations sexuelles avec les bénéficiaires des projets. Les relations entre le personnel du projet/l'organisation et les bénéficiaires sont découragées quand celles-ci donnent lieu à des dynamiques de pouvoir inégales. Les échanges d'argent, de faveurs, de cadeaux, d'emploi ou de promesses d'emploi en échange de faveurs sexuelles sont interdits.

VI. Relations sexuelles avec des mineurs

Il est interdit d'entretenir des relations de nature sexuelle avec des mineurs.

VII. Utilisation de substances psychotropes

Les collaborateurs de COOPI ne doivent jamais travailler sous l'effet de drogues, d'alcool, de substances psychotropes et d'une manière générale de toutes les substances illégales dans le pays où ils travaillent. Aucune de ces substances n'est autorisée dans les bureaux et ni dans les structures en commun de COOPI.

VIII. Sécurité

Il faut éviter tout comportement qui mène ou pourraient mener à des risques pour la santé ou pour la sécurité de soi-même ou des autres.

Chaque collaborateur de COOPI est responsable de la sécurité et doit se faire promoteur de la sécurité dans le respect des procédures de l'organisation et dans le respect des lois en vigueur dans le pays bénéficiaire.

IX. Participation à des opérations militaires et aux activités politiques

Il est interdit aux collaborateurs de participer à des opérations militaires et aux activités politiques subversives de l'ordre public. D'une manière générale, il est strictement interdit au collaborateur de prendre part à la vie politique du pays étranger dans lequel il travaille.

Pour les collaborateurs qui travaillent en Italie il est interdit d'utiliser leur rôle au sein de COOPI pour le soutien de partis politiques.

Pour les collaborateurs ayant des rôles représentatifs, le fait d'accepter un poste au sein d'un parti doit être communiqué au Conseil d'Administration de COOPI car cela peut être considéré en conflit avec la responsabilité et le rôle assumé.

X. Utilisation des outils de l'organisation

En ce qui concerne les obligations relatives aux biens, les collaborateurs doivent :

- sauvegarder l'ordinateur personnel et les programmes et applications relatifs de manière appropriée et le rendre à l'Organisation avec toutes les données et informations relatives au travail effectué. Ces données et informations doivent être livrées de manière ordonnée et compréhensible
- utiliser la navigation sur *internet*, sur des sites relatifs au déroulement de l'activité professionnelle. Ne pas participer à des forums ou à des *chat line* à moins d'avoir été expressément autorisés de le faire
- utiliser la boîte électronique seulement pour des raisons en relation avec le déroulement des tâches. En particulier il est interdit d'envoyer ou de garder en mémoire des messages de nature scandaleuse ou sexuelle
- utiliser, installer et reproduire, sans autorisation spécifique au préalable, des logiciels ou d'autres matériels protégés par la loi.

XI. Représentation et protection de la réputation de l'organisation

Les collaborateurs de COOPI à tous les niveaux auront un comportement courtois et professionnel dans leurs activités de représentation publique de l'organisation, avec les gouvernements, les bailleurs de fonds, les organisations partenaires et les bénéficiaires. Il faudra donc éviter des comportements préjudiciables pour la réputation de l'Organisation.

Il faut garder à l'esprit que même pendant les heures non ouvrées, d'une certaine mesure, le personnel représente toujours l'organisation. Pour cette raison, la vie privée des opérateurs ne devra pas être en contradiction flagrante avec le mandat et les principes de COOPI et doit être adaptée au contexte dans lequel ils se trouvent. Les collaborateurs sont également tenus de se comporter et de s'habiller de façon

respectueuse envers leurs collègues, les partenaires, les coutumes, les cultures et les confessions locales.

XII. Paiement non autorisé

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à recevoir ou accepter de paiement, de cadeau ou d'autres types de rémunération et de bénéfices par des personnes ou des entités susceptibles de profiter des programmes gérés par COOPI (par exemple: partenaires ou partenaires potentiels, bénéficiaires, homologues gouvernementaux, fournisseurs de biens et de services). Le fait d'accepter des paiements non autorisés peut conduire à la résiliation du contrat.

Il est interdit aux opérateurs d'utiliser leur rôle au sein de COOPI pour obtenir des services ou d'autres avantages de la part de parties extérieures, sauf accord de leur supérieur hiérarchique direct et/ou du coordinateur national.

XIII. Publications

Les collaborateurs qui souhaitent publier des articles ou d'autres documents concernant les activités des programmes gérés par COOPI à l'extérieur de l'Organisation doivent demander la permission au coordinateur du pays et/ou au siège central. Tous les rapports, les manuels, les modules de formation et autres documents préparés par tout collaborateur de COOPI dans l'exercice de ses fonctions sont une propriété de COOPI. Par conséquent, toute innovation, instrument conçu, créé et développé ou mis en œuvre à la fois individuellement ou avec le soutien d'autres personnes est considéré comme une propriété de l'Organisation.

Annexe A: L'histoire de COOPI

Afin de comprendre la genèse de l'expérience extraordinaire de COOPI, il faut commencer de loin, de la France de la fin des années cinquante où Vincenzo Barbieri - «père» et fondateur de l'association - a fréquenté la faculté de théologie de Lyon avant d'être ordonné prêtre jésuite. Il aurait dû partir comme missionnaire au Tchad. Dans les quatre années passées en France, Père Barbieri entre en contact avec les mouvements qui appuyaient la lutte de libération du peuple algérien, et s'engage à aider les immigrants italiens qui arrivaient de l'autre côté des Alpes à la recherche de travail, et entre en contact avec le bénévolat laïque international.

Au lieu de partir, il lance avec l'accord de ses référents le bénévolat laïque international en Italie.

Le résultat est surprenant : énormément de jeunes écrivent, tous très intéressés par cette proposition.

Une maison est ouverte à Lyon pour accueillir les premiers volontaires italiens et les préparer à partir pour les missions.

En Octobre 1963, deux maisons à Milan sont louées avec un groupe de volontaires laïcs. C'est la naissance d'une véritable communauté, qui partage tout: l'argent, les espoirs et l'engagement.

Lorsque l'expérience des deux premiers bénévoles, mari et femme qui étaient partis au Rwanda, est rendue publique à travers les médias, dans l'espace de quelques jours plus de 600 lettres arrivent à COOPI: jeunes et personnes âgées, croyants, non-croyants, personnes venues de partout en Italie qui demandent davantage d'informations sur les activités de bénévolat laïque (le terme « coopérant » n'avait pas encore été utilisé).

Sous l'impulsion du Concile Vatican II les premières associations volontaires commencent à naître en Italie dans ces années là. 18 volontaires du père Barbieri choisissent de former une association.

En 1965, déjà 25 personnes se trouvaient dans 10 pays d'Amérique latine et d'Afrique et à Milan la structure organisationnelle était en train de se renforcer.

COOPI commence à travailler avec Don Milani, pour développer la proposition d'objection de conscience au service militaire. Cela enchaîne ensuite avec le député Pedini pour la finalisation de la proposition de loi visant à remplacer le service militaire avec 24 mois de service civil à prester dans les pays en développement.

Dans cette même période, un grand intérêt pour les questions du Tiers-Monde se répand en Italie. Catholiques et laïcs ont commencé à organiser des luttes communes ayant comme objectif la justice entre les peuples. Un mouvement non-violent fort se forme contre la guerre au Vietnam, composé de communistes et de religieux qui défilent souvent côte à côte. COOPI s'aligne sans hésiter pour la paix et la fin des bombardements sur les civils. En 1968 sur la base de l'exemple de l'abbé

Pierre, des camps de travail en Italie sont organisés, dont le bénéfice est destiné à des œuvres de solidarité.

Le groupe était très mélangé, catholiques et non-catholiques travaillaient dur et gratuitement pour aider les autres. Les non-catholiques, étaient encouragés par le statut laïque de COOPI. Les jésuites, cependant, n'acceptaient pas le fait que le père Barbieri, membre de l'ordre, était à la tête d'une association laïque et indépendante de l'ordre religieux. Ainsi, au début de l'année 1969, de commun accord avec ses confrères, père Barbieri quitte l'ordre des Jésuites, tout en restant prêtre.

En Juin 1969, grâce à la disponibilité de la Mairie de Milan, COOPI déménage dans la ferme à rénover sur via De Lemene, à la périphérie de la ville, cette ferme est encore son siège historique.

L'association s'est développée remarquablement au cours des années soixante-dix. Paolo Giorgi en particulier, joua un rôle essentiel pour son renforcement et son développement. Avec Paolo Giorgi, COOPI a commencé à participer à des programmes plus importants, financés par le gouvernement italien, la CEE et les Nations Unies.

Au cours des années Quatre-vingt l'augmentation des responsabilités nécessite une réorganisation continue. Les fonctions administratives sont développées par des professionnels au retour des projets dans les pays en développement. Sous la pression entre autres des bailleurs de fonds, COOPI lance des activités de sensibilisation en Italie, à côté des activités de coopération internationale.

En 1997, en collaboration avec l'université de Pavie et deux autres ONG (CISP et VIS), COOPI a participé à l'organisation du premier Master universitaire internationale en coopération et développement en Italie. Au cours des années suivantes, dans le cadre du processus d'internationalisation du Master, l'Escuela ELACID a été créée à Cartagena.

En 2010, l'Association COOPI devient «Fondation participative» car cela est l'instrument approprié pour faciliter l'expansion des responsabilités opérationnelles qui affectent le développement de projets dans chaque pays et pour permettre une structure de «gouvernance» plus agile et à même de gérer la complexité de l'organisation, avec une différente capacité de créer un réseau entre les différentes structures.

Aujourd'hui COOPI est l'une des plus grandes et des plus importantes ONG italiennes. Elle compte un directeur général, plusieurs responsables sectoriels et des centaines de collaborateurs engagés en Afrique, Amérique du Sud, en Asie et en Europe. Mais surtout COOPI dispose aujourd'hui d'une forte base sociale et de milliers d'amis en Italie et dans le monde.

Les projets et les interventions exigent des compétences considérables, des compétences professionnelles, des structures organisationnelles et des ressources financières. Toutefois, les valeurs et l'enthousiasme de nos collaborateurs humanitaires actuels sont toujours les mêmes que ceux des vieux bénévoles. L'histoire de COOPI est l'histoire d'une évolution constante, une innovation continue afin de répondre toujours plus efficacement aux besoins des personnes les plus

vulnérables de la planète. Une évolution et une innovation, qui n'ont toutefois jamais trahi l'esprit originel de l'association.

COOPI fut l'une des organisations fondatrices à la fois de la FOCSIV (Fédération des organismes chrétiens de service volontaire international, fondée en 1965) et du COSV (Comité de coordination des organisations de service volontaire, mis en place en 1966). La première est d'inspiration chrétienne, alors que le COSV a toujours eu une connotation résolument laïque: le fait que COOPI en fasse partie a aidé et permis de demander au gouvernement une amélioration du bénévolat laïque, qui a mené à l'approbation de la loi sur le bénévolat (loi n°1033 du 8 Novembre 1966 et lois n°1222 du 1 Janvier 1972), et celles sur la coopération technique avec les pays en développement (loi n°49 du 26 Février 1986) qui est encore en vigueur.

Au cours des dernières années, COOPI, avec d'autres, parmi les plus grandes ONG italiennes, a contribué à créer « AGIRE » (Agence italienne pour la Réponse aux Urgences), et a fondé le réseau « Link 2007 ».