Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Esercito svizzero

Regole di comportamento e valori

per l'Aggruppamento Difesa

Impressum

Editore	Esercito svizzero
Autore	Stato maggiore dell'esercito
Premedia	Centro dei media digitali dell'esercito MDE, 81.097i, 01.25
Copyright	DDPS 2025

Indice

L'importanza di adottare un comportamento corretto 4

Cosa significa il termine «compliance»? 5

Codice di comportamento dell'Amministrazione federale 6

Le 7 regole di comportamento

1. Integrità nelle relazioni d'affari 8
2. Gestione aziendale sostenibile 9
3. Rapporti trasparenti 10
4. Condizioni di lavoro eque e rispettose 11
5. Separazione degli interessi aziendali e privati 12
6. Correttezza negli acquisti 13
7. Cooperazione a tutti i livelli 14

I 6 valori **15**

1. Fiducia 16
2. Coraggio 17
3. Conferimento di capacità 18
4. Apprezzamento 19
5. Integrità 20
6. Condotta 21

Chi chiede consiglio e aiuto agisce sempre correttamente 22

Agire in conformità con tutte le regole, le intenzioni e gli obiettivi 23

Settori di attività del Servizio di compliance Difesa 24

Trasparenza in merito alle situazioni di rischio 25

Esternate i vostri dubbi di compliance 26

Indirizzi e link 28

L'importanza di adottare un comportamento corretto

La parola al capo dell'esercito

Care collaboratrici, cari collaboratori,
ogni giorno i membri dell'esercito svizzero contribuiscono in modo decisivo alla sicurezza e alla libertà del nostro Paese. Senza di voi, questo contributo non sarebbe possibile. La milizia e le componenti professionali civili e militari adempiono congiuntamente il mandato conferito dal popolo e dai rappresentanti del mondo politico cosi come previsto dalla Costituzione federale e dalla Legge federale sull'esercito. Il risultato di questi sforzi è dato dal fatto che i nostri partner e la popolazione percepiscono l'esercito come un'istituzione credibile e affidabile.

La reputazione e la credibilità, costituiscono il bene più prezioso del nostro esercito di milizia. Insieme, siamo responsabili dello sviluppo di una buona reputazione e di una cultura organizzativa orientata ai valori, al fine di mantenere l'immagine dell'esercito. Dobbiamo quindi aderire con coerenza alle regole, ai processi e agli ordini che ci vengono impartiti per adottare valori che ci consentano di adattarci al contesto. Solo agendo in questo modo potremo soddisfare tanto le aspettative della popolazione quanto le nostre.

Dobbiamo quindi tutti agire in modo responsabile e garantire che le nostre decisioni e le nostre azioni riflettano un comportamento irreprensibile. A tal proposito, vorrei sottolineare l'importanza del ruolo svolto dai quadri ad ogni livello gerarchico: i superiori gerarchici devono dare l'esempio e agire in modo esemplare.

Le regole di comportamento elencate qui di seguito, illustrano le aspettative riposte in ciascuno di noi nella vita di tutti i giorni. La nozione di Compliance non è dunque un concetto astratto ma costituisce al contrario uno standard di comportamento e di valori che riguarda tutti noi e per i quali ci impegniamo.

Comandante di corpo Thomas Süssli, capo dell'esercito

Thomas Süssli
Comandante di corpo, capo dell'esercito

Cosa significa il termine «compliance»?

Per compliance si intende comportarsi e agire secondo le norme di legge e in conformità con le regole vigenti.

Da anni l'Esercito svizzero gode dell'appoggio della popolazione. Il nostro sistema di milizia si è dimostrato valido in passato e ha radici profonde. Per questi motivi l'Esercito svizzero gode di un'ottima reputazione sia in patria che all'estero.

Se anche uno solo di noi si comporta in modo sconsiderato e contrario alle regole le conseguenze possono essere gravi per la nostra reputazione. È pertanto essenziale che tutti i collaboratori agiscano guidati dai principi descritti in questa guida sotto forma di regole di comportamento.

Con la compliance si vogliono prevenire le conseguenze finanziarie e giuridiche delle infrazioni e i danni all'immagine dell'Aggruppamento Difesa e dell'Esercito svizzero. E' altresì importante tutelare ogni collaboratore.

I regole concernenti il comportamento dell'Aggruppamento Difesa fungono da base, senza, tuttavia, contemplare tutte le situazioni immaginabili né descrivere tutte le regole in vigore e valide nei singoli casi. I regole di comportamento rispecchiano i valori fondamentali della società ancorati nella Costituzione, nella legge, in diverse ordinanze, istruzioni e direttive.

Le infrazioni del diritto vigente e delle regole di comportamento possono tra l'altro comportare le seguenti conseguenze per i collaboratori:

- conseguenze disciplinari e all'occorrenza sanzioni in materia di diritto del lavoro (nei casi gravi il licenziamento)
- conseguenze penali (ad es. in caso di corruzione, di abuso d'ufficio ecc.)
- conseguenze patrimoniali (ad es. pretese di risarcimento danni)

ALTRE INFORMAZIONI:

Istruzioni (CEs) concernente la Compliance in seno all'Aggruppamento Difesa (Istruzioni 90.120 i)

Programma di e-learning del Servizio Compliance Difesa

Compliance Difesa – Intranet

Codice di comportamento dell'Amministrazione federale

La buona reputazione della Confederazione dipende essenzialmente dalla fiducia che le viene riconosciuta dall'opinione pubblica, dalle autorità e dai clienti. Tale fiducia presuppone che gli impiegati si comportino in maniera integra e corretta in ogni momento e in ogni luogo.

Il 15 agosto 2012 Il Consiglio federale ha emanato il codice di comportamento dell'Amministrazione federale che riassume i principi e le regole più importanti da rispettare al fine di mantenere e consolidare la buona reputazione, la credibilità e l'immagine della Confederazione. Si applica agli impiegati dell'Amministrazione federale centrale e descrive il comportamento che si attende da loro per evitare conflitti di interessi, reali o apparenti, nonché l'abuso di informazioni che non sono di dominio pubblico.

Le regole di comportamento dell'Aggruppamento Difesa si fondano da un lato sul codice di comportamento dell'Amministrazione federale, dall'altro su criteri generalmente riconosciuti dell'economia privata.

Le regole di comportamento dell'Aggruppamento Difesa non sostituiscono né le disposizioni del diritto del lavoro né quelle del diritto contrattuale ai sensi della legge sul personale federale del (LPers) e dell'ordinanza del sul personale federale (OPers), né le istruzioni del dipartimento (DDPS), del capo dell'esercito (CEs) e delle unità amministrative (subordinati diretti del CEs). Il ruolo di queste regole di comportamento è quello di definire i principi di azione che dovrebbero vigilare sull'attuazione di queste disposizioni al fine di garantire non solo la legalità delle nostre azioni, ma soprattutto la legalità delle nostre la legittimità.

ALTRE INFORMAZIONI:

Codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale

Prevenzione della corruzione – InfoPers

Le 7 regole di comportamento

Determinano il modo in cui ci comportiamo e agiamo quotidianamente

Nell'Aggruppamento Difesa è fondamentale che superiori e collaboratori si comportino e agiscano in maniera corretta per evitare possibili conseguenze negative e danni di reputazione. Il Servizio Compliance Difesa ha formulato sette regole di comportamento finalizzati alla sensibilizzazione che fungono da guida per assistere tutti i collaboratori.

Le regole di comportamento dell'Aggruppamento Difesa riflettono le nostre attese nei confronti di tutti i collaboratori. Si tratta di linee direttrici vincolanti che valgono in maniera illimitata e a prescindere dal luogo e dal settore di attività.

Tutti devono prendere atto delle proprie responsabilità. I superiori devono dare il buon esempio e svolgere un importante ruolo di modelli. Solo se tutti i collaboratori comprendono l'importanza di un comportamento corretto è possibile evitare di mettere in difficoltà l'Aggruppamento Difesa e l'Esercito svizzero.

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

comportandoci correttamente contribuiamo a tutelare la reputazione dell'Esercito svizzero;

conosciamo, comprendiamo e applichiamo le regole di comportamento;

siamo sempre e ovunque consapevoli del fatto che adottare un comportamento scorretto, anche al di fuori dell'orario di lavoro, può avere conseguenze possibilmente gravi;

garantiamo che le nostre azioni siano conformi con le leggi, le emanazioni, le regole, le intenzioni, gli obiettivi e gli ordini vigenti;

in veste di capi assumiamo la responsabilità di analizzare, riconoscere e valutare continuamente i rischi di reputazione e ci comportiamo di conseguenza;

siamo consapevoli del fatto che le violazioni delle regole di comportamento non sono ammesse e possono essere oggetto di sanzioni.

1. Integrità nelle relazioni d'affari
OSSERVANZA DELLA LEGGE E RISPETTO DEI CONTRATTI

Osserviamo e rispettiamo le leggi, le ordinanze, le istruzioni, gli ordini, le direttive per l'azione, le disposizioni e i regolamenti interni militari in vigore

Adempiamo a tutti i contratti e a tutti gli accordi in essere

Non sfruttiamo la nostra posizione professionale di fiducia o di potere a fini personali o a favore di persone che ci sono vicine

Non accettiamo né doni né altri vantaggi se siamo coinvolti nei processi decisionali o di acquisto

Siamo obbligati a denunciare qualsivoglia crimine o delitto perseguibile d'ufficio

Disponiamo di un diritto di informazione in caso di infrazione (whistleblowing)

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

verifichiamo sempre che il nostro comportamento sia conforme alle attese e alle indicazioni dell'Aggruppamento Difesa quanto all'integrità nelle relazioni d'affari;

ricordiamo sempre che la buona reputazione dell'Aggruppamento Difesa e dell'Esercito svizzero dipende dal nostro comportamento individuale;

ci assicuriamo che il nostro comportamento e le nostre azioni non diano adito a dubbi circa la nostra integrità personale e la nostra indipendenza;

ci rivolgiamo al nostro superiore gerarchico e ci atteniamo alle sue decisioni se nutriamo dubbi circa l'opportunità di accettare un regalo o un invito non richiesti;

osserviamo le indicazioni dell'Aggruppamento Difesa in materia di sicurezza nel settore IT.

ALTRE INFORMAZIONI:

Istruzioni sull'organizzazione in materia di prevenzione della corruzion e sugli obblighi comportamentali degli impiegati del DDPS

Istruzioni sull'utilizzo dei mezzi informatici del DDPS

Piattaforma di Whistleblowing
Tel. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch

2. Gestione aziendale sostenibile
GESTIONE E COMPORTAMENTO ECONOMICI

Le risorse disponibili sono gestite con attenzione e in considerazione degli aspetti economici, ecologici e sociali

Obbligo di impiegare i mezzi finanziari accordati dalla popolazione e dalla politica in maniera efficiente ed efficace

Obbligo di tutelare e garantire la sicurezza di persone, infrastrutture, beni e dati

Rispetto della natura

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

impieghiamo le nostre risorse finanziarie e naturali in maniera responsabile e rispettosa;

prendiamo delle decisioni oculate sia dal profilo dell'economicità sia da quello ambientale e siamo consapevoli della nostra responsabilità sociale;

ci occupiamo dei nostri collaboratori, li assistiamo nella quotidianità professionale e cerchiamo di riconoscere tempestivamente eventuali disagi;

evitiamo lo spreco di risorse.

ALTRE INFORMAZIONI:

Artt. 2 e 73 Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101)

Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030

17 obiettivi di sviluppo sostenibile

Istruzioni concernenti le spese, gli eventi e la consegna di omaggi in seno al DDPS

Scopra di più sulla sponsorizzazione

Regolamenti interni
(Sezione 5: Competenze finanziarie)

3. Rapporti trasparenti
NIENTE INGANNI

Redigere rapporti finanziari e di progetto trasparenti

Documentare i processi aziendali fondamentali

Rilevare tutte le informazioni relative ai processi aziendali rilevanti sotto il profilo contabile

Rispettare i termini di conservazione degli atti

Valutare i collaboratori in base a obiettivi definiti, niente qualificazioni di favore

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

dedichiamo la debita attenzione alla gestione dei documenti;

accertiamo che tutte le informazioni di natura finanziaria e non finanziaria che approntiamo siano corrette;

in nessun momento nei rapporti, nelle pubblicazioni o in altri documenti dell'Aggruppamento Difesa riportiamo fatti in maniera falsa o ingannevole;

non distruggiamo mai documenti relativi a procedure in corso o imminenti;

definiamo obiettivi misurabili e valutiamo e discutiamo il loro raggiungimento in maniera oggettiva.

ALTRE INFORMAZIONI:

Legge federale sulle finanze della Confederazione (LFC, RS 611)

Ordinanza sulle finanze della Confederazione (OFC, RS 611.01)

Valutazione delle prestazioni (Allegra)

Legge federale sul principo di transparenza dell'amministrazione (LTras, RS 152.3)

Istruzioni (CEs) concernenti l'attuazione del principio di trasparenza in seno all'Aggruppamento Difesa (Istruzioni 90.062 i)

4. Condizioni di lavoro eque e rispettose
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nessuno può essere trattato in modo scorretto, essere svantaggiato, avvantaggiato, molestato o emarginato segnatamente in ragione:

- della sua razza o della sua provenienza etnica;
- del colore della sua pelle o della sua nazionalità;
- della sua opinione o della sua religione;
- del suo sesso o della sua età;
- della sua costituzione fisica o del suo aspetto;
- della sua identità di genere.

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

riconosciamo e sfruttiamo la diversità come un valore e un'opportunità;

non discriminiamo nessuno;

non tolleriamo alcun tipo di molestia e non ce ne rendiamo colpevoli in nessun caso;

reagiamo in caso di discriminazioni o molestie sul posto di lavoro o in seno alla truppa.

ALTRE INFORMAZIONI:

Art. 8 Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost., RS 101)

Mobbing – InfoPers

Molestie sessuali – InfoPers

Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale

Diversity Management

5. Separazione degli interessi aziendali e privati
EVITIAMO I CONFLITTI DI INTERESSI

Possono sorgere conflitti di interessi nell'ambito di:
- decisioni relative al personale;
- rapporti professionali con terzi;
- attività accessorie;
- impiego di collaboratori o utilizzo di mezzi aziendali a fini privati;
- apparizioni pubbliche in vesti private

È obbligatorio dichiarare i conflitti di interessi e ricusarsi.

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

evitiamo le situazioni in cui i nostri interessi personali potrebbero entrare in conflitto con gli interessi dell'Aggruppamento Difesa o dell'Esercito svizzero;

evitiamo di sfruttare indebitamente la nostra posizione in seno all'Aggruppamento Difesa a nostro vantaggio o a vantaggio di nostri parenti o persone vicine;

in caso di conflitto di interessi accertato o presunto informiamo immediatamente il nostro superiore gerarchico affinché sia trovata una soluzione adeguata;

tuteliamo gli interessi dell'Esercito svizzero nell'esercizio della nostra professione e durante il servizio;

se intendiamo utilizzare i mezzi di comunicazione elettronici dell'Aggruppamento Difesa a fini personali, ci assicuriamo che siano soddisfatte tutte le condizioni per l'utilizzo personale.

ALTRE INFORMAZIONI:

Legge sul personale federale (LPers, RS 172.220.1)

Ordinanza sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3)

Istruzioni sull'organizzazione in materia di prevenzione della corruzion e sugli obblighi comportamentali degli impiegati del DDPS

Direttiva concernente le occupazioni accessorie e le cariche pubbliche secondo l'articolo 91 OPers, Ufficio federale del personale (UFPER)

Istruzioni concernenti le spese, gli eventi e la consegna di omaggi in seno al DDPS

Istruzioni concernenti le attività commerciali nel DDPS

6. Correttezza negli acquisti
CONCORRENZA CORRETTA E LEALE

Parità di trattamento di tutti i fornitori

Trasparenza nella procedura di aggiudicazione

Appalti pubblici

Pubblicazione delle aggiudicazioni importanti o delle aggiudicazioni che comportano rischi di reputazione

Non favorire nessun «fornitore di corte»

Nessun accordo sui prezzi, nessun accordo sulle capacità

Accordare la priorità agli acquisti sostenibili

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

ci atteniamo alle regole di acquisto vigenti e non ostacoliamo la concorrenza con comportamenti sleali;

prima di iniziare una relazione d'affari e durante la collaborazione con dei partner d'affari ne accertiamo l'integrità, la qualità, l'adeguatezza e la credibilità;

verifichiamo sempre con attenzione se accordare un vantaggio a un partner d'affari è compatibile con le disposizioni dell'Aggruppamento Difesa.

ALTRE INFORMAZIONI:

Legge sugli acquisti pubblici (LAPub, RS 172.056.1)

Ordinanza sugli acquisti pubblici (OAPub, RS 172.056.11)

Ordinanza concernente l'organizzazione degli acquisti pubblici dell'Amministrazione federale (OOAPub, RS 172.056.15)

Direttiva sulla conclusione di contratti di servizio

7. Cooperazione a tutti i livelli
NESSUNA INFORMAZIONE SBAGLIATA

Comunicare in maniera comprensibile, aperta, corretta, tempestiva e nel rispetto della gerarchia a tutti i livelli e con tutti i gruppi di interesse

Favorire rapporti cooperativi con tutti gli interlocutori (collaboratori, politica, altre autorità, media ecc.) tutelando gli interessi degni di protezione e i propri diritti

In linea di massima utilizzare le informazioni classificate solo internamente e conservare gli atti classificati sotto chiave

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

trasmettiamo le informazioni confidenziali solo a persone che ne hanno veramente bisogno e sono autorizzate a riceverle;

siamo consapevoli delle attività di osservazione di terzi che potrebbero compromettere gli interessi e la sicurezza della Svizzera;

rispettiamo l'obbligo del segreto anche una volta concluso il rapporto di lavoro;

garantiamo il rispetto delle disposizioni di protezione dei dati in vigore e non raccogliamo mai più dati personali di quanto sia necessario;

comunichiamo e collaboriamo con i nostri interlocutori dell'economia, della politica, dei media, del mondo scientifico e della popolazione in maniera aperta, integra e responsabile;

trasmettiamo tutte le richieste dei media agli esperti di comunicazione.

ALTRE INFORMAZIONI:

Legge federale sul principio di trasparenza dell'amministrazione (LTras, RS 152.3)

Legge sulla protezione dei dati (LPD, RS 235.1)

Istruzioni concernenti l'organizzazione della protezione dei dati nel DDPS (Istruzioni sulla protezione dei dati nel DDPS)

Instruzioni concernenti la sicurezza delle informazioni in seno al DDPS

I 6 valori

In seno all'Aggruppamento Difesa, l'integrità non è solo un valore che fa parte di un elenco, ma un impegno che viviamo ogni giorno. L'obiettivo di questo capitolo è quello di comunicare chiaramente i nostri principi di comportamento e far sì che ogni collaboratore comprenda come comportarsi in conformità con i valori dell'Aggruppamento Difesa.

I nostri principi di comportamento non sono solo regole da seguire, ma riflettono anche i valori dell'Aggruppamento Difesa. Come amministrazione pubblica, abbiamo standard particolarmente elevati di onestà e integrità: non è importante solo ciò che facciamo, ma anche come lo facciamo. I nostri valori guidano le nostre azioni e caratterizzano sia le nostre attività quotidiane sia la nostra strategia a lungo termine.

Incoraggiamo tutti i collaboratori a fare propri questi principi e a viverli come parte della nostra cultura aziendale. Coniugando i nostri principi di comportamento con i valori dell'Aggruppamento Difesa, vogliamo garantire che ogni singolo collaboratore comprenda e rispetti gli standard che condividiamo.

Grazie per il vostro impegno e per l'attenzione. Siamo convinti che insieme possiamo promuovere una cultura aziendale positiva e responsabile basata su integrità, fiducia, coraggio, collaborazione, apprezzamento e condotta.

1. Fiducia
RAFFORZA LA COLLABORAZIONE E LA CONVIVENZA

- La fiducia in sé stessi e la fiducia interpersonale sono due elementi indispensabili per la cultura in materia di compliance, poiché costituiscono la base di un comportamento etico.
- Una cultura che incentiva l'apertura e la fiducia ci incoraggia a sollevare dubbi, a porci delle domande e ad agire in modo etico, portando così a una maggiore consapevolezza della compliance e a un impegno più forte volto al rispetto delle prescrizioni e delle regole.
- La fiducia in sé stessi ci permette di prendere le decisioni giuste, mentre la fiducia interpersonale crea una cultura di collaborazione che promuove il rispetto delle regole.

Fiducia in se stessi
I collaboratori dotati di fiducia in se stessi riflettono sui propri punti di forza e punti deboli. Grazie a questa autoriflessione si impegnano con le loro attitudini e le loro inclinazioni nell'attività quotidiana. Mostrando un atteggiamento positivo verso la propria persona i collaboratori hanno il coraggio di perseguire gli obiettivi personali, senza lasciarsi scoraggiare dalle difficoltà e dagli ostacoli. Così si sentono sicuri nelle loro decisioni e nelle loro azioni.

Fiducia interpersonale
I collaboratori dotati di fiducia interpersonale fanno affidamento sulle affermazioni orali o scritte di altri collaboratori o superiori. Ciò presuppone anche che concedano un anticipo di fiducia agli altri. In tal modo nasce un rapporto di fiducia al quale i collaboratori contribuiscono con azioni oneste e leali.

2. Coraggio
VINCERE LE RESISTENZE INTERNE ED ESTERNE

- Il coraggio, che si manifesta in un atteggiamento positivo e costruttivo, nella disponibilità ad apprendere e a cambiare e nell'apertura nei confronti delle novità, è importante per una cultura in materia di compliance.

- Il coraggio ci permette di affrontare le sfide delle decisioni etiche e promuove una cultura della responsabilità e dell'innovazione che rafforza l'Aggruppamento Difesa nel lungo periodo. Ci induce inoltre ad assumerci la responsabilità delle nostre azioni e a sollevare incertezze e perplessità su questioni etiche o giuridiche. Non siamo disposti a scendere a compromessi sull'etica, anche in presenza di pressioni da parte di altri: ciò promuove ulteriormente la trasparenza e l'integrità del nostro impegno a favore della compliance.

Atteggiamento di base positivo e costruttivo
I collaboratori coraggiosi perseguono i loro obiettivi senza lasciarsi fuorviare dalle difficoltà e dagli ostacoli. Sono capaci di apportare il loro contributo in modo positivo e utile e di correre anche un rischio se necessario. Difendono la loro opinione personale e affrontano le sfide. Sono disposti ad accettare critiche e altre opinioni e a sfruttarle come opportunità per il proprio sviluppo personale.

Apprendimento e cambiamento
I collaboratori desiderosi di sapere si contraddistinguono per un percepibile entusiasmo verso l'apprendimento di abilità e contenuti. Amano imparare cose nuove e si sforzano di perfezionarsi e svilupparsi costantemente. Ciò si riflette nella loro apertura verso l'innovazione e le nuove tecnologie. In quest'ottica vengono stimolati l'apprendimento permanente e la loro competitività sul mercato del lavoro. Grazie a uno scambio reciproco contribuiscono alla cultura dell'apprendimento nel loro contesto lavorativo.

Coraggio di fronte alle novità
I collaboratori curiosi mostrano uno spiccato interesse verso nuove esperienze. Mostrano aperura e flessibilità di fronte a nuove strade nella quotidianità lavorativa. Cercano attivamente delle sfide e raccolgono input dall'esterno. Affrontano i cambiamenti con un atteggiamento positivo, i vecchi schemi mentali (status quo) vengono messi in discussione e laddove necessario vengono adeguati.

3. Conferimento di capacità
AIUTA GLI ALTRI DIPENDENTI IN UNA FORMA ALTRUISTICA

- Il valore del conferimento di capacità gioca un ruolo importante nella cultura in materia di compliance, in quanto ci incoraggia ad aiutare gli altri ad avere successo, promuove la collaborazione e l'interconnessione e sostiene il lavoro interdisciplinare.
- Grazie a un chiaro orientamento agli obiettivi e ai risultati, il conferimento di capacità fa sì che possiamo perseguire e raggiungere efficacemente gli obiettivi in materia di compliance, con una conseguente osservanza coerente delle regole e delle prescrizioni.

Aiuta gli altri ad avere successo
I collaboratori si impegnano per gli altri in modo disinteressato. Ciò significa che non pensano in primo luogo al loro tornaconto. L'aiuto è fornito in modo spontaneo, senza complicazioni e a prescindere dalla funzione, con l'obiettivo di aiutare altri collaboratori.

Collaborazione, rete di contatti e lavoro interdisciplinare
La collaborazione si svolge all'insegna del sostegno cameratesco, della cultura dell'apprendimento e dello scambio di conoscenze. I collaboratori sono innovativi e aperti verso nuove forme di lavoro e ausili tecnici (digitalizzazione). Sono consapevoli della loro responsabilità sociale, forniscono un riscontro sincero e si contraddistinguono per il loro spirito di gruppo e la loro lealtà. Le decisioni prese congiuntamente vengono rispettate.

Orientamento agli obiettivi e ai risultati
I collaboratori orientati agli obiettivi e ai risultati considerano le circostanze della quotidianità e le sfide sotto varie prospettive. Di conseguenza sviluppano argomenti utili per prendere importanti decisioni. Analizzano le informazioni in modo sistematico e con spirito critico. Su questa base vengono definiti obiettivi che vengono perseguiti con senso di responsabilità. I collaboratori comunicano regolarmente le loro fasi di lavoro e tengono conto delle proprie risorse e possibilità.

4. Apprezzamento
MOSTRA RISPETTO E RICONOSCIMENTO VERSO GLI ALTRI

- L'apprezzamento, che si traduce in rispetto e riconoscimento, svolge un ruolo fondamentale nella cultura in materia di compliance, promuovendo una cultura in cui il comportamento integro e l'osservanza di norme e prescrizioni sono incoraggiati e premiati.
- Il rispetto reciproco e il riconoscimento dei risultati ottenuti favoriscono un clima di fiducia e collaborazione.

Rispetto
I collaboratori apprezzano gli altri in modo sincero. Sul posto di lavoro rispettano l'eterogeneità e la sfruttano in modo costruttivo. L'interazione tra i collaboratori si svolge all'insegna della tolleranza e della lealtà.

Stima
I collaboratori mostrano un atteggiamento di base positivo e costruttivo verso gli altri. Le azioni e le prestazioni degli altri vengono riconosciute e apprezzate. I collaboratori esprimono autentico interesse per le altre persone

5. Integrità
PORTA PAROLA E AZIONE IN CONFORMITÀ

- L'integrità è di fondamentale importanza nell'ambito della compliance e costituisce la base di una solida cultura in materia di compliance.
- Integrità significa agire con onestà e sincerità, anche in assenza di controllo. Una cultura aziendale che promuove l'integrità ci incoraggia a rispettare le prescrizioni e le direttive.
- I collaboratori che si caratterizzano per l'affidabilità e che dimostrano un forte impegno a favore di un comportamento etico sono fondamentali per mantenere standard elevati e rafforzare la fiducia.

Affidabilità
«Comportamento affidabile» fa riferimento alla fedeltà alle regole dell'Aggruppamento D e ai suoi collaboratori. L'obiettivo è di promuovere un comportamento e un modo di agire conformi alle norme legali e alle regole. I collaboratori si comportano secondo le regole perché sono convinti che siano giuste. Soppesano le conseguenze delle proprie azioni e si adoperano manifestamente per mantenere e rafforzare il buon nome, la credibilità e l'immagine della Confederazione.

Commitment
«Commitment» descrive il legame emotivo dei collaboratori verso l'Aggruppamento D. Più elevato è il commitment dei collaboratori, maggiore è la loro disponibilità a contribuire globalmente all'Aggruppamento D. Tale impegno si esprime in un modo di agire moralmente responsabile e nell'assunzione di responsabilità.

6. Condotta
DARE L'ESEMPIO

- La base della cultura in materia di compliance è la condotta.
- I quadri che fungono da esempio, ispirando e motivando i propri collaboratori, promuovono una cultura dell'integrità e della compliance. Mettendo alla prova e incoraggiando i propri collaboratori e apprezzando le loro prestazioni, creano un ambiente in cui il comportamento etico viene rafforzato e premiato.

Identificazione
I superiori fungono da modello nei confronti dei collaboratori. Ci riescono in primo luogo grazie alla loro credibilità professionale e personale. In questo modo i superiori infondono fiducia e rispetto. Le aspettative e i requisiti prestazionali elevati che i superiori ripongono nei collaboratori unitamente all'adempimento personale di tali aspettative aumentano la credibilità e suscitano il desiderio di imitare tale comportamento.

Ispirazione
I superiori ispirano e motivano i collaboratori. Esprimendosi in modo facilmente comprensibile i superiori riescono a trasmettere in modo convincente immagini attrattive del futuro (visioni) e obiettivi comuni situandoli in un contesto più ampio. I superiori forniscono supporto infondendo ai collaboratori fiducia e sicurezza in riferimento al raggiungimento di queste visioni e obiettivi.

Impulsi
I superiori esigono e stimolano un modo di ragionare creativo, innovativo e autonomo da parte dei collaboratori. I collaboratori sono incoraggiati ad analizzare con spirito critico le convinzioni, ipotesi, fattispecie e i modi di procedere dei superiori e dell'Aggruppamento D.

Individualizzazione
I superiori fungono da coach per i collaboratori. I superiori detengono la responsabilità nella condotta orientata agli obiettivi e anche alle persone. I superiori individuano le differenti capacità, esigenze e fattori motivanti dei singoli individui e considerano, aiutano e stimolano i collaboratori.

Chi chiede consiglio e aiuto agisce sempre correttamente

Nell'attività professionale quotidiana ci troviamo presto o tardi in situazioni che non sono esplicitamente previste dalla legge o dalle regole di comportamento. Se vi trovate di fronte a una decisione difficile e non siete sicuri del comportamento da adottare, dovete porvi le domande seguenti:

- Il comportamento costituisce un'infrazione del diritto o delle regole di comportamento?
- Questo comportamento sembrerà contrario all'etica per le parti contraenti esterne all'Aggruppamento Difesa?
- Il comportamento in questione potrebbe nuocere alla mia reputazione o a quella dell'Aggruppamento Difesa?

Se avete risposto in modo AFFERMATIVO a una di queste domande, dovete chiedere consiglio al vostro superiore diretto.

I superiori gerarchici devono controllare che tutti i loro subordinati ricevano i consigli e l'aiuto di cui necessitano per rispettare le regole di comportamento.

Essere coscienti della propria responsabilità significa quanto segue:

ci rivolgiamo al nostro superiore diretto quando abbiamo bisogno di consiglio e d'aiuto o desideriamo discutere una questione concernente le nostre regole di comportamento;

offriamo consigli e aiuto ai nostri subordinati;

prendiamo sul serio ogni preoccupazione manifestata dai nostri subordinati concernente le infrazioni delle nostre regole di comportamento;

informiamo chi di dovere quando notiamo che una persona subisce ritorsioni, poiché ha espresso le sue inquietudini in merito a un'infrazione delle nostre norme di comportamento.

Agire in conformità con tutte le regole, le intenzioni e gli obiettivi

La base formale del Servizio Compliance dell'Aggruppamento Difesa si trova nelle Istruzioni (CEs) concernente la Compliance (conformità) in seno all'Aggruppamento Difesa (Istruzioni 90.120 i). Ai sensi dell'articolo 1 capoverso 2 la compliance ha lo scopo di sensibilizzare e garantire il comportamento corretto dell'Aggruppamento Difesa in conformità con tutte le emanazioni, le regole, le intenzioni e con tutti gli obiettivi validi per l'Aggruppamento Difesa, il DDPS e l'Amministrazione federale.

Per quanto concerne le sue prestazioni è direttamente assegnato al CEs verso il quale è responsabile.

Il Servizio Compliance Difesa svolge i seguenti compiti:

- sostiene il CEs e i collaboratori dell'Aggruppamento Difesa nell'osservanza dei regolamenti (comportamento conforme alla legge), delle intenzioni e degli obiettivi validi per loro stessi, riconoscendo, valutando, affrontando e monitorando i possibili rischi di compliance;
- sensibilizza, informa e istruisce i collaboratori dell'Aggruppamento Difesa in merito al significato e allo scopo della compliance;
- redige un rapporto a scadenza almeno annuale sulla base del piano di attività approvato dal CEs per il Servizio Compliance Difesa.

Al fine di individuare possibili rischi giuridici e di reputazione il Servizio Compliance Difesa può svolgere i controlli seguenti:

- controlli durante lo svolgimento di un'azione: questo tipo di controllo consente di identificare le derive in un momento in cui è ancora possibile correggerle (controlli dei processi);
- controlli dei risultati: gli obiettivi sono paragonati con i risultati raggiunti; questo tipo di controllo è effettuato se una correzione immediata non è necessaria o possibile (controllo dei prodotti, controllo dei risultati);
- controlli del comportamento: questo tipo di controllo permette di verificare il comportamento dell'unità organizzativa; sono utilizzati in particolare se non sono disponibili risultati quantitativi (controllo contestuale).

Le attività del Servizio Compliance Difesa seguono un ciclo di prevenzione, riconoscimento precoce e reazione. Un occhio di riguardo è dato anche alla comunicazione e alla formazione. Tuttavia, l'attività principale del Servizio è la prevenzione. Per questo motivo la formazione dei collaboratori, le manifestazioni informative e la comunicazione nell'ambito della compliance e delle regole di comportamento rivestono un ruolo fondamentale. Comportarsi e agire correttamente nella quotidianità professionale deve diventare un meccanismo automatico per tutti i collaboratori.

Settori di attività del Servizio di compliance Difesa

Servizio Compliance Difesa		
Prevenzione	Riconoscimento precoce	Reazione
Regole di comportamento dell'Aggruppamento Difesa	Analisi dei rischi di compliance	Monitoraggio dei casi di non-compliance
Formazione di tutti i collaboratori	Whistleblowing CDF	Raccomandazioni
E-Learning	Audit di compliance	Sorveglianza sanzioni
Consulenza CEs / cond Es	Mandato specifici del CEs	Rapporti
Comunicazione		
Gestione dei rischi (rapporto sui rischi Difesa)		
Relazione annuale di attività per CEs / cond Es		

Il Servizio Compliance Difesa si impegna affinché le regole di comportamento siano osservati con coerenza e funge da interlocutore per tutti i gruppi di destinatari in merito alla loro attuabilità.

In aggiunta il Servizio Compliance Difesa assiste i superiori gerarchici responsabili nell'individuare, valutare e gestire in maniera adeguata i rischi di reputazione.

ALTRE INFORMAZIONI:

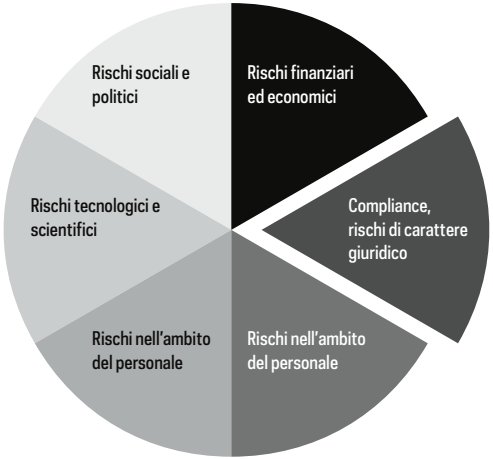
Istruzioni (CEs) concernente la Compliance in seno all'Aggruppamento Difesa (Istruzioni 90.120 i)

Trasparenza in merito alle situazioni di rischio

La gestione dei rischi favorisce un adempimento previdente dei compiti e il raggiungimento degli obiettivi dell'Aggruppamento Difesa e rende possibile la presa di decisioni in considerazione di possibili eventi e sviluppi. La gestione dei rischi migliora pertanto il processo decisionale, favorisce il funzionamento del comando dell'esercito e dell'Amministrazione oltre ad accrescere la trasparenza. Consente un'allocazione efficace ed economica delle risorse e contribuisce ad accrescere la fiducia dell'Assemblea federale e della popolazione nei confronti del Consiglio federale e dell'Esercito svizzero.

Per rendere possibile la distribuzione dei rischi e consentirne l'identificazione sistematica, nell'Amministrazione federale i rischi sono suddivisi in sei categorie. I rischi di compliance sono parte integrante del processo di gestione dei rischi dell'Aggruppamento Difesa e della Confederazione.

Gestione dei rischi Confederazione



ALTRE INFORMAZIONI:

Istruzioni (Consiglio federale) sulla politica della Confederazione in materia di gestione dei rischi

Direttive sulla gestione dei rischi presso la Confederazione, Amministrazione federale delle finanze (AFF)

Amministrazione federale delle finanze (FFA), Politica dei rischi e delle assicurazioni

Esternate i vostri dubbi di compliance

Gli impiegati della Confederazione violano il segreto d'ufficio o vengono meno all'obbligo di fedeltà se rendono pubbliche o trasmettono ai media informazioni su comportamenti non conformi (p.es. corruzione). Si comportano invece correttamente se indirizzano le loro segnalazioni in buona fede al servizio competente.

In virtù dell'articolo 22a capoverso 1 della legge sul personale federale gli impiegati della Confederazione sono tenuti a denunciare alle autorità di perseguimento penale, ai loro superiori o al Controllo federale delle finanze (CDF) i crimini e i delitti perseguibili d'ufficio che constatano o sono loro segnalati nell'esercizio della loro funzione.

L'anonimato di chi fa la segnalazione è garantito. Secondo l'articolo 22a capoverso 5 della legge sul personale federale chi in buona fede ha sporto denuncia, ha segnalato un'irregolarità o ha deposto in qualità di testimone non può per tale motivo essere penalizzato sul piano professionale.

Dai capi dell'Aggruppamento Difesa ci si aspetta che favoriscano un clima di fiducia incoraggiando i collaboratori ad esprimere la loro opinione e a esternare eventuali dubbi di compliance.

Il principio dell'autoresponsabilità implica che:

esterniamo eventuali dubbi di compliance se riteniamo in buona fede che qualcuno abbia agito, stia agendo o intenda agire in maniera contraria alle regole, alle i ntenzioni e agli obiettivi dell'Aggruppamento Difesa o violi disposizioni od ordini militari;

utilizziamo gli altri canali disponibili per esternare i nostri dubbi di compliance se riteniamo di non poterne parlare con i nostri superiori;

utilizziamo i canali disponibili per segnalare eventuali casi, affinché i superiori e il Controllo federale delle finanze (CDF) siano informati in merito alle violazioni gravi delle regole di comportamento;

favoriamo un clima di apertura in veste di superiori.

ALTRE INFORMAZIONI:

Piattaforma di Whistleblowing
Tel. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch

Azione dopo azione costruiamo la nostra reputazione!

Indirizzi e link

CODICE DI COMPORTAMENTO CONFEDERAZIONE

La pubblicazione intitolata «Codice di comportamento dell'Amministrazione federale» si trova sul sito «https://intranet.vbs.admin.ch/it/prevenzione-della-corruzione» sotto Documenti. La versione ufficiale si trova sul Foglio federale «F 2024 2347».

MANUALE GESTIONE DEL RISCHIO CONFEDERAZIONE (HANDBUCH RISIKOMANAGEMENT BUND, NON TRADOTTO IN ITALIANO)

Il manuale gestione del rischio Confederazione si trova alla pagina «www.efv.admin.ch» sotto Temi / Politica finanziaria, basi / Politica dei rischi e delle assicurazioni.

LEGGE SUL PERSONALE FEDERALE

La legge federale sul personale federale si trova alla pagina «www.fedlex.admin.ch» alla rubrica Raccolta sistematica / Diritto nazionale / Stato - Popolo -Autorità / 17 Autorità federali / 172.220 (RS 172.220.1).

ISTRUZIONI DDPS

Le istruzioni in vigore per i collaboratori a livello di DDPS si trovano in Intranet, alla pagina del DDPS sotto Documentazione / Istruzioni.

ISTRUZIONI DELL'AGGRUPPAMENTO DIFESA

Le istruzioni in vigore per i collaboratori a livello di Difesa si trovano sul LMS DDPS sotto Catalogo / Documentazione / Disposizioni / Istruzioni.

SERVIZIO COMPLIANCE DIFESA

La base giuridica del Servizio compliance Difesa, ossia Istruzioni (CEs) concernente la Compliance in seno all'Aggruppamento Difesa (Istruzioni 90.120 i) si trova sul LMS DDPS sotto Catalogo / Documentazione / Disposizioni / Istruzioni. Le coordinate del Servizio compliance Difesa si trovano nell'Intranet dell'Aggrupamento Difesa sotto Risorse e conoscenze / Affari e processi / Compliance.

81.097i 01.25