

## CAPITOLO 1. VISIONE E APPLICABILITÀ

### 1.1 Visione e scopo

In qualità di professionisti del Project Management, ci assumiamo l'impegno di agire in modo giusto ed onorevole. Definiamo per noi stessi standard elevati e aspiriamo a soddisfarli in tutti gli aspetti della nostra vita: al lavoro, a casa e nell'esercizio della nostra professione.

Il presente Codice etico e di condotta professionale descrive le aspettative verso noi stessi e verso i colleghi professionisti che appartengono alla comunità globale del Project Management. Esso esprime chiaramente gli ideali a cui aspiriamo e i comportamenti obbligatori nello svolgimento della nostra professione e nelle attività di volontariato.

Lo scopo del presente codice è infondere fiducia nella professione del Project Management e aiutare i singoli individui a diventare professionisti migliori. Perseguiamo questo scopo assicurando una profonda comprensione dei comportamenti adeguati alla professione da parte di coloro che la svolgono. Siamo convinti che la credibilità e la reputazione della professione del Project Management siano definite dalla condotta collettiva dei singoli professionisti.

Crediamo che sia possibile migliorare la nostra professione, sia individualmente che collettivamente, aderendo a questo Codice etico e di condotta professionale. Crediamo inoltre che il presente codice ci sarà di aiuto nel prendere decisioni sagge, in particolar modo quando è necessario confrontarci con situazioni difficili, nelle quali potrebbe esserci chiesto di compromettere la nostra integrità o i nostri valori.

Confidiamo che questo Codice etico e di condotta professionale possa agire da catalizzatore per indurre altri a studiare, deliberare e scrivere relativamente all'etica e ai valori. Infine speriamo che il presente codice sia utilizzato per investire e fare evolvere la nostra professione.

### 1.2 Persone a cui si applica il Codice

Il Codice etico e di condotta professionale si applica a:

#### 1.2.1 Tutti i membri del PMI

#### 1.2.2 Individui che non sono membri del PMI ma che soddisfano uno o più dei seguenti criteri:

- .1 Non membri che hanno conseguito una certificazione PMI
- .2 Non membri che fanno domanda per iniziare il processo di certificazione PMI
- .3 Non membri che svolgono attività di volontariato presso il PMI

*Commento: In passato chiunque avesse acquisito una certificazione rilasciata dal Project Management Institute (PMI®), a prescindere dal suo essere membro del PMI, doveva attenersi al Codice etico e di condotta professionale Project Management Professional (PMP®) e Certified Associate in Project Management (CAPM®); queste persone continueranno a doversi attenere al Codice etico e di condotta professionale. In passato il PMI aveva inoltre differenziato gli standard etici per i membri e per coloro in possesso di una certificazione. Gli stakeholder che hanno contribuito allo sviluppo del presente codice sono giunti alla conclusione che sia preferibile evitare la presenza di*

vari codici e che tutti debbano attenersi a un unico standard. Pertanto, il presente codice si applica sia ai membri del PMI, sia agli individui che hanno fatto domanda o hanno già ottenuto una certificazione dal PMI, indipendentemente dalla loro iscrizione al PMI.

### 1.3 Struttura del codice

Il Codice etico e di condotta professionale è diviso in sezioni che delineano gli standard di condotta. Gli standard di condotta sono allineati con i quattro valori che la comunità del Project Management ha individuato come propri valori di riferimento. Alcune sezioni del codice contengono dei commenti. Tali commenti non costituiscono una parte vincolante del codice, ma forniscono esempi e altri chiarimenti. Alla fine dello standard è allegato un glossario che definisce le parole e le frasi utilizzate nel codice. Per comodità, i termini definiti nel glossario sono sottolineati nel testo.

### 1.4 I valori alla base del presente codice

È stato chiesto ai professionisti della comunità globale del Project Management di identificare i valori che costituiscono la base per le loro decisioni e guidano le loro azioni.

I valori che la comunità globale del Project Management ha definito di maggiore importanza sono: responsabilità, rispetto, equità e onestà. Il presente codice si basa su questi quattro valori.

### 1.5 Condotta di riferimento e obbligatoria

Ciascuna sezione del Codice etico e di condotta professionale comprende sia standard di riferimento che obbligatori. Gli standard di riferimento descrivono la condotta che aspiriamo a mantenere come professionisti. Sebbene l'adesione agli standard di riferimento non possa essere facilmente misurata, l'adeguamento dei nostri comportamenti a tali standard deve essere una nostra aspettativa personale come professionisti e non è facoltativo.

Gli standard obbligatori stabiliscono dei requisiti specifici e in alcuni casi limitano o proibiscono alcuni comportamenti dei professionisti. I professionisti che non agiscono secondo tali standard saranno soggetti a procedure disciplinari da parte del Comitato di revisione etica del PMI.

*Commento: la condotta descritta dagli standard di riferimento e quella descritta dagli standard obbligatori non sono si escludono a vicenda, vale a dire che una specifica azione od omissione potrebbe violare sia gli standard di riferimento che quelli obbligatori.*

## CAPITOLO 2. RESPONSABILITÀ

---

### 2.1 Definizione di responsabilità

La responsabilità è il dovere di riconoscere come nostre le decisioni che prendiamo o non prendiamo, le azioni che compiamo od omettiamo di compiere e le conseguenze che ne derivano.

### 2.2 Responsabilità: Standard di riferimento

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management:

**2.2.1** Prendiamo decisioni e agiamo sulla base dei migliori interessi per la società, la sicurezza pubblica e l'ambiente.

**2.2.2** Accettiamo solo incarichi coerenti con la nostra formazione, esperienza, capacità, skill e qualifiche professionali.

*Commento: quando si tratta di attività di sviluppo o di ampliamento, ci assicuriamo che gli stakeholder ricevano tempestivamente informazioni complete relativamente a eventuali lacune nelle nostre qualifiche, in modo che possano prendere decisioni fondate sui fatti rispetto alla nostra adeguatezza per un particolare incarico.*

*In presenza di un contratto, partecipiamo solo a gare per le quali la nostra organizzazione è qualificata e assegniamo alle diverse attività solo personale qualificato.*

**2.2.3** Rispettiamo gli impegni che abbiamo sottoscritto facendo ciò che abbiamo dichiarato di fare.

**2.2.4** Quando commettiamo errori od omissioni, li ammettiamo e apportiamo prontamente le dovute correzioni. Quando scopriamo errori od omissioni causati da altri, ne informiamo l'ente competente appena ne veniamo a conoscenza. Accettiamo l'obbligo di rendere conto per i nostri errori od omissioni e ogni relativa conseguenza.

**2.2.5** Proteggiamo le informazioni proprietarie o riservate che ci vengono affidate.

**2.2.6** Sosteniamo il presente codice e ci consideriamo reciprocamente responsabili.

## 2.3 Responsabilità: Standard obbligatori

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management, richiediamo a noi stessi e ai nostri colleghi quanto segue:

### Normative e requisiti legali

**2.3.1** Ci informiamo e sosteniamo politiche, regole, regolamenti e leggi che governano il nostro lavoro, sia professionale che volontario.

**2.3.2** Segnaliamo comportamenti non etici o illegali alla funzione gerarchica adeguata e, se necessario, a coloro che sono interessati da tale condotta.

*Commento: queste clausole hanno diverse implicazioni. Nello specifico, non perseguiamo nessuna attività illegale, tra cui, a titolo indicativo: furto, truffa, corruzione appropriazione indebita o concussione. Inoltre, non ci appropriamo o abusiamo della proprietà altrui, tra cui la proprietà intellettuale; non calunniamo, né diffamiamo alcuno. Nei focus group che sono stati svolti con i professionisti in tutto il mondo, queste tipologie di comportamenti illegali sono stati menzionati come problematici.*

*In qualità di professionisti e rappresentanti della nostra professione, non condoniamo né assistiamo altri nell'intraprendere comportamenti illegali. Segnaliamo ogni comportamento illegale o non etico. Tale segnalazione non è facile e siamo coscienti del fatto che possa avere delle conseguenze. Dopo recenti scandali che hanno coinvolto grandi aziende, molte organizzazioni hanno adottato norme per la protezione dei dipendenti che rivelano la verità su attività illegali o non etiche. Anche alcuni governi hanno emanato decreti per proteggere i dipendenti che testimoniano la verità.*

### Reclami etici

**2.3.3** Rendiamo note le violazioni al presente codice presso l'ente competente.

**2.3.4** Formuliamo un reclamo etico solo se provato da fatti.

*Commento: queste clausole hanno diverse implicazioni. Cooperiamo con il PMI relativamente alle violazioni dell'etica e alla raccolta delle informazioni relative, sia se siamo noi a esporre il reclamo sia se ne siamo oggetto. Inoltre ci asteniamo dall'accusare altri di condotta non etica se non conosciamo tutti i fatti. Oltre a ciò applichiamo sanzioni disciplinari a coloro che fanno consapevolmente false accuse a terzi.*

**2.3.5** Applichiamo sanzioni disciplinari nei confronti di chi fa rappresaglie contro qualcuno che ha segnalato un problema etico.

## CAPITOLO 3. RISPETTO

---

### 3.1 Definizione di rispetto

Il rispetto è il nostro dovere di dimostrare considerazione per noi stessi, gli altri e le risorse che ci vengono affidate. Le risorse a noi affidate possono includere persone, denaro, reputazione, sicurezza degli altri e le risorse naturali o ambientali.

Un ambiente di rispetto crea fiducia, sicurezza di sé ed eccellenza nelle prestazioni sostenendo la cooperazione reciproca: un ambiente in cui la diversità di opinioni e punti di vista è incoraggiata e valorizzata.

### 3.2 Rispetto: Standard di riferimento

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management:

- 3.2.1 Ci informiamo sugli usi, i costumi e le abitudini degli altri ed evitiamo comportamenti che possano essere considerati non rispettosi.
- 3.2.2 Ascoltiamo il punto di vista degli altri, cercando di capirli.
- 3.2.3 Ci rivolgiamo direttamente alle persone con cui abbiamo un conflitto o siamo in disaccordo.
- 3.2.4 Manteniamo una condotta professionale anche quando non è contraccambiata.

*Commento: un'implicazione delle presenti clausole è evitare di essere coinvolti in pettegolezzi e commenti negativi che possano ledere la reputazione di un'altra persona. In base al presente codice abbiamo inoltre il dovere di affrontare apertamente coloro che mettono in atto questo tipo di comportamenti.*

### 3.3 Rispetto: Standard obbligatori

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management, richiediamo a noi stessi e ai nostri colleghi quanto segue:

- 3.3.1 Conduciamo le negoziazioni in buona fede.
- 3.3.2 Non esercitiamo il potere legato alle nostre competenze o alla nostra posizione per influenzare le decisioni e le azioni di altri o per trarne beneficio personale a loro spese.
- 3.3.3 Non abbiamo comportamenti offensivi verso gli altri.
- 3.3.4 Rispettiamo i diritti di proprietà degli altri.

## CAPITOLO 4. EQUITÀ

---

### 4.1 Definizione di equità

L'equità è il dovere di prendere decisioni e agire in modo imparziale e obiettivo. La nostra condotta deve essere libera da interessi personali, pregiudizi e favoritismi.

## 4.2 Equità: Standard di riferimento

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management:

- 4.2.1 Dimostriamo trasparenza nei nostri processi decisionali.
- 4.2.2 4.2.2 Riesaminiamo costantemente la nostra imparzialità e obiettività, prendendo misure correttive, se necessario.

*Commento: le ricerche svolte presso i professionisti indicano che il conflitto di interessi è uno dei temi più difficili da affrontare della nostra professione. Uno dei maggiori problemi riferito dai professionisti è la difficoltà di capire quando la nostra lealtà è in conflitto e quando inavvertitamente mettiamo noi stessi o gli altri in una posizione di conflitto di interessi. In qualità di professionisti dobbiamo ricercare in modo proattivo la presenza di potenziali conflitti di interesse e aiutarci reciprocamente a evidenziare i potenziali conflitti di interesse insistendo sulla relativa risoluzione.*

- 4.2.3 Forniamo pari accesso alle informazioni a tutti coloro che sono autorizzati ad averle.
- 4.2.4 Offriamo pari opportunità ai candidati qualificati.

*Commento: tali clausole implicano che, in caso di contratto, offriamo a tutti accesso alle stesse informazioni durante il processo di offerta.*

## 4.3 Equità: Standard obbligatori

Come professionisti della comunità globale del Project Management, richiediamo a noi stessi e ai nostri colleghi di mantenere la seguente condotta:

### Situazioni che presentano un conflitto di interessi

- 4.3.1 Siamo attivi ed esaustivi nel rivelare conflitti di interesse reali o potenziali agli stakeholder appropriati.
- 4.3.2 Quando ci rendiamo conto di avere un reale o potenziale conflitto di interessi, ci asteniamo dal partecipare al processo decisionale o dall'influenzarne i risultati in altri modi, a meno che o fino a quando: non abbiamo informato gli stakeholder interessati in modo completo; è stato approvato un piano di contenimento; e abbiamo ottenuto il consenso a procedere da parte degli stakeholder.

*Commento: un conflitto di interessi ha luogo quando siamo nella posizione di influenzare le decisioni o altri risultati a favore di una parte e quando tali decisioni o risultati possono avere effetto su uno o più terzi con cui abbiamo una lealtà in conflitto. Ad esempio, quando agiamo da dipendenti, abbiamo un dovere di lealtà verso i nostri datori di lavoro. Quando agiamo in qualità di volontari del PMI, abbiamo un dovere di lealtà verso il Project Management Institute. Dobbiamo riconoscere questi interessi divergenti e astenerci dall'influenzare le decisioni quando abbiamo un conflitto di interessi. Inoltre, anche quando crediamo di essere in grado di mettere da parte il conflitto e prendere decisioni in modo imparziale, trattiamo l'apparenza di un conflitto di interessi come tale e ci atteniamo a quanto previsto dal presente codice.*

### Favoritismi e discriminazioni

- 4.3.3 Non assumiamo o licenziamo, premiamo o puniamo, aggiudichiamo o neghiamo un contratto sulla base di considerazioni personali, fra cui, ma non solo, favoritismi, nepotismi e corruzione.
- 4.3.4 Non facciamo discriminazioni sulla base, a titolo indicativo, di sesso, razza, età, religione, handicap, nazionalità od orientamento sessuale.
- 4.3.5 Applichiamo le regole dell'organizzazione (datore di lavoro, Project Management Institute, o altro gruppo) senza favoritismi o pregiudizi..

# CAPITOLO 5. ONESTÀ

## 5.1 Definizione di onestà

L'onestà è il nostro dovere di capire la verità e agire in modo veritiero sia nelle nostre comunicazioni che nella nostra condotta.

## 5.2 Onestà: Standard di riferimento

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management:

**5.2.1** Cerchiamo in buona fede di conoscere la verità.

**5.2.2** Siamo sinceri nelle nostre comunicazioni e nella nostra condotta.

**5.2.3** Forniamo informazioni accurate e tempestive.

*Commento: tali clausole implicano l'applicazione delle necessarie misure affinché le informazioni sulle quali basiamo le nostre decisioni o che forniamo ad altri siano accurate, attendibili e tempestive.*

*Ciò include avere il coraggio di condividere le cattive notizie, anche quando potrebbero essere accolte male. Inoltre, quando i risultati sono negativi, evitiamo di nascondere le informazioni o di addossare la colpa ad altri. Quando i risultati sono positivi, evitiamo di assumerci il merito per risultati conseguiti da altri. Queste clausole rafforzano il nostro impegno di onestà e responsabilità.*

**5.2.4** Prendiamo impegni e facciamo promesse, impliciti o espliciti, in buona fede.

**5.2.5** Ci impegniamo a creare un contesto in cui gli altri sentano di poter dire la verità in sicurezza.

## 5.3 Onestà: Standard obbligatori

In qualità di professionisti della comunità globale del Project Management, richiediamo a noi stessi e ai nostri colleghi di mantenere la seguente condotta:

**5.3.1** 5.3.1 Non mettiamo in atto, né accettiamo, comportamenti volti a ingannare gli altri, tra cui, a titolo indicativo, fare dichiarazioni fuorvianti o false, affermare mezze verità, dare informazioni fuori contesto o nascondere informazioni che, se note, renderebbero le nostre dichiarazioni ingannevoli o incomplete.

**5.3.2** 5.3.2 Non ci impegniamo in comportamenti disonesti con lo scopo di guadagni personali o alle spese di altri.

*Commento: gli standard di riferimento ci esortano a essere sinceri. Le mezze verità e le omissioni volte a ingannare gli stakeholder sono una condotta non professionale pari al dichiarare volutamente il falso. Sviluppiamo credibilità fornendo informazioni complete e accurate.*



# APPENDICE A

## A.1 Storia del presente standard

La visione del Project Management da parte del PMI quale professione indipendente ci ha spinto fin dall'inizio a occuparci di etica. Nel 1981, il Consiglio di Amministrazione del PMI ha formato un gruppo incaricato di etica, standard e accreditamento. Una delle attività prevedeva la delibera da parte del gruppo in merito all'esigenza di un codice etico per la professione. Il report del gruppo conteneva la prima discussione documentata del PMI relativa all'etica nella professione del Project Management. Tale report venne inviato al Consiglio di Amministrazione del PMI nell'agosto 1982 e fu pubblicato quale supplemento alla relazione trimestrale del Project management dell'agosto 1983.

Alla fine degli anni '80, lo standard si evolse fino a diventare lo Standard etico del Project Management Professional [PMP®]. Nel 1997, il consiglio del PMI determinò l'esigenza di un codice etico per i membri. Formò quindi l' Ethics Policy Documentation Committee per stilare e pubblicare uno standard etico per i membri del PMI. Il CdA approvò il nuovo codice etico per i membri nell'ottobre 1998. A questo fece seguito l'approvazione da parte del consiglio delle procedure per i membri nel gennaio 1999, che fornivano un processo per l'invio di reclami relativi a problemi etici e per la determinazione dell'effettiva violazione del codice.

Dall'adozione del codice, nel 1998, all'interno del PMI e del mondo aziendale si sono avuti importantissimi cambiamenti. I membri del PMI sono cresciuti in modo considerevole. Al di fuori del Nord America, molte regioni hanno subito una forte espansione. Nel mondo aziendale, scandali legati a problematiche etiche hanno condotto al crollo di organizzazioni mondiali e no-profit, causando lo sdegno dell'opinione pubblica e scatenando normative più rigide da parte dei governi. La globalizzazione ha avvicinato le economie ma ha fatto capire che la concezione di etica può variare in base alla cultura. I rapidi e continui sviluppi tecnologici hanno fornito nuove opportunità, ma hanno anche introdotto nuove sfide, inclusi nuovi dilemmi etici.

Per tali motivi, nel 2003 il Consiglio di Amministrazione del PMI ha richiesto il riesame dei nostri codici etici. Nel 2004, il Consiglio di Amministrazione del PMI ha commissionato all'Ethics Standards Review Committee [ESRC] la revisione dei codici etici e lo sviluppo di un processo a tal fine. L'ESRC ha sviluppato processi mirati a incoraggiare la partecipazione attiva da parte della comunità mondiale del Project Management. Nel 2005, il CdA del PMI ha approvato i processi di revisione del codice, concordando sulla primaria importanza della partecipazione della comunità del Project Management. Nel 2005, il CdA ha inoltre commissionato all'Ethics Standard Development Committee (ESDC) lo svolgimento del processo approvato dal CdA e la consegna del codice sottoposto a revisione entro la fine del 2006. Il presente Codice etico e di sviluppo professionale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del PMI nell'ottobre 2006.

## A.2 Processo utilizzato per creare il presente standard

Il primo passo dello sviluppo del presente codice è stato comprendere le problematiche etiche della comunità del Project Management e capire i valori e i punti di vista dei professionisti di ogni parte del mondo. Tutto questo è stato portato a termine tramite una serie di meccanismi, tra cui discussioni di focus group e due sondaggi su Internet che hanno coinvolto professionisti, membri, volontari e persone in possesso di una certificazione PMI. Inoltre, il gruppo ha analizzato i codici etici di 24 associazioni no-profit di varie zone del mondo, ha cercato di individuare le migliori pratiche nello sviluppo di standard etici e ha esplorato i principi etici del piano strategico del PMI.

Le approfondite ricerche condotte dall'ESDC hanno fornito la base per lo sviluppo della bozza del Codice etico e di condotta professionale del PMI. La bozza è stata distribuita all'interno della comunità di Project Management per ricevere commenti. Per lo sviluppo del codice sono stati seguiti i rigorosi processi di sviluppo degli standard definiti

dall'American National Standards Institute poiché tali processi sono stati utilizzati per i progetti di sviluppo degli standard tecnici PMI e sono stati valutati in grado di rappresentare le migliori pratiche per ottenere ed esporre il feedback degli stakeholder nella bozza del documento.

Il risultato di tale impegno è un codice etico e di condotta professionale che non soltanto descrive i valori etici a cui la comunità del Project Management aspira ma che tratta della specifica condotta obbligatoria per ciascun individuo che deve attenersi al codice. Le violazioni del codice etico e di condotta professionale del PMI possono comportare sanzioni da parte del PMI previste dalle procedure etiche.

L'ESDC ha appreso che in quanto professionisti del Project Management, la nostra comunità prende molto seriamente il proprio impegno etico e che riteniamo noi stessi e i nostri pari nella comunità globale del Project Management responsabili di mantenere un comportamento rispettoso di quanto previsto nel presente codice.

## APPENDICE B

---

### B.1 Glossario

**Comportamento offensivo.** Condotta che causa lesioni fisiche o crea intensi sentimenti di paura, umiliazione, manipolazione o sfruttamento in altre persone.

**Conflitto di interessi.** Una situazione che nasce quando un professionista del Project Management si trova a dover prendere una decisione o portare a termine un'azione che comporterà benefici per il professionista stesso o per altre persone od organizzazioni verso le quali il professionista ha un dovere di lealtà e al tempo stesso leaderà altre persone od organizzazioni nei confronti delle quali il professionista ha doveri analoghi. Il solo modo per risolvere un conflitto di interessi è rivelare il conflitto alle parti coinvolte e consentire loro di decidere in che modo il professionista debba procedere.

**Dovere di lealtà.** La responsabilità legale o morale di una persona di promuovere il migliore interesse di un'organizzazione o di un'altra persona alla quale è legata.

**Project Management Institute [PMI].** L'insieme del Project Management Institute, inclusi comitati, gruppi e componenti ufficiali quali capitoli, istituti d'istruzione superiore e gruppi di interesse specifici.

**Membro del PMI.** Persona entrata a far parte del Project Management Institute in qualità di membro.

**Attività sponsorizzate dal PMI.** Attività che includono, a titolo indicativo, la partecipazione al PMI Member Advisory Group, un gruppo di sviluppo di standard PMI o altri gruppi di lavoro o comitati del PMI. Sono inoltre incluse le attività svolte con gli auspici di uno degli enti affiliati del PMI, sia in un ruolo di leadership dell'ente che in altri tipi di attività educative od eventi.

**Professionista.** Una persona che svolge attività che contribuiscono alla gestione di progetti, portafogli o programmi nell'ambito della professione del Project Management.

**Volontario del PMI.** Una persona che partecipa ad attività sponsorizzate dal PMI, come membro o meno del Project Management Institute.