



Fondazione IEO·CCM
RICERCA ONCOLOGICA E CARDIOVASCOLARE



CODICE ETICO

INDICE

INTRODUZIONE **4**

PRINCIPI GENERALI **5**

- Principi etici generali
- Rispetto della legge e onestà
- Imparzialità
- Trasparenza e riservatezza
- Democraticità e rispetto dell'individuo
- Valore delle risorse umane
- Immagine
- Regali, omaggi e benefici
- Antiriciclaggio

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI **6**

- Fornitori
- Collaboratori, ricercatori e consulenti
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Rapporti con la comunità
 - Responsabilità verso la collettività
 - Stampa ed altri mezzi di comunicazione di massa

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

7

- Gestione delle attività contabili
- Controllo interno
- Il personale
 - Rispetto reciproco
 - Condotta etica
 - Selezione del personale
 - Gestione del personale
 - Diffusione delle politiche del personale
 - Valorizzazione e formazione delle risorse
 - Sicurezza e salute
 - Integrità e tutela della persona
- Doveri dei dipendenti
 - Gestione delle informazioni
 - Conflitto di interessi
 - Utilizzo dei beni aziendali

VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

10

- Organismo di Vigilanza
- Sanzioni nei confronti degli amministratori
- Sanzioni nei confronti dei dirigenti
- Sanzioni nei confronti dei dipendenti
- Sanzioni nei confronti dei ricercatori, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali



INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (di seguito, il “Codice Etico” o “Codice”) stabilisce le linee di condotta ed il modello di integrità e trasparenza, ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e partner di qualunque livello che operano nell’ambito della Fondazione IEO - CCM (di seguito la “Fondazione”).

La Fondazione ha adottato e diffonde il presente Codice, con l’intento di far conoscere e far rispettare a tutti i dipendenti, collaboratori e partner, l’insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Fondazione intende far costante riferimento nell’esercizio delle sue attività, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

In tale prospettiva, la Fondazione considera il presente Codice Etico strumento di regolamentazione e di disciplina della propria attività ed i principi in esso contenuti quali modello di condotta nelle relazioni sia verso i propri dipendenti ed in particolare verso i destinatari dei servizi erogati, sia verso l’esterno.

L’osservanza del Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 2104 del Cod. Civ.

La violazione delle norme del Codice potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Le risorse umane della Fondazione, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi collaboratori (ove a ciò tenuti contrattualmente) ed i consulenti, sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice.

La Fondazione vigilerà sull’osservanza delle norme contenute nel Codice Etico, assicurando altresì la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.



PRINCIPI GENERALI

PRINCIPI ETICI GENERALI

La Fondazione intende improntare l'esercizio della propria attività al rispetto dei principi etici generali di seguito enunciati.

RISPETTO DELLA LEGGE E ONESTÀ

La Fondazione si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo ogni condotta contraria alla legge ed in particolare quelle che possono integrare reati di corruzione.

Il perseguimento di un interesse della Fondazione o di un proprio fine non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.

Gli organi di governo societario, la direzione ed in generale tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Fondazione, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni.

IMPARZIALITÀ

La Fondazione considera l'imparzialità di trattamento un valore importante nello svolgimento di ogni relazione interna ed esterna alla Fondazione stessa.

Respinge, contrasta e sanziona pertanto ogni discriminazione con riguardo all'età, al sesso, alle attitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose di tutti i suoi interlocutori, con particolare riferimento alla determinazione dei progetti, delle application e, più in generale, delle aree da finanziare.

TRASPARENZA E RISERVATEZZA

La Fondazione ed i suoi collaboratori si impegnano a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, coloro i quali intendono finanziare la Fondazione siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze rilevanti.

I dipendenti, i collaboratori ed i consulenti della Fondazione sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale di cui dispongano in ragione della propria funzione. Essi pertanto non possono rivelare a terzi o fare uso improprio delle informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza.

DEMOCRATICITÀ E RISPETTO DELL'INDIVIDUO

La Fondazione considera l'individuo, i suoi valori ed i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

I dipendenti ed i collaboratori della Fondazione hanno la più ampia libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative aziendali, dei diritti e della dignità altrui e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro. I criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto dovranno improntare anche i rapporti con i terzi estranei alla Fondazione.

VALORE DELLE RISORSE UMANE

La Fondazione promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno.

Nella Fondazione i valori ispiratori della gestione delle risorse umane sono da sempre improntati al rispetto della persona nella sua accezione più completa, quale l'aspetto etico del rapporto, l'assenza delle discriminazioni, la trasparenza, la responsabilizzazione individuale, la fiducia.



IMMAGINE

L'immagine e la reputazione della Fondazione sono valori da tutelare e sviluppare attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici stabiliti nel presente Codice.

I dipendenti, i collaboratori ed i consulenti della Fondazione devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine della stessa.

REGALI, OMAGGI E BENEFICI

È consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore e tali da non poter essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È inoltre vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani o esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche ed essere autorizzati dalla direzione aziendale.

Tale norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di prestazione che possa essere considerata, anche in modo non diretto, come un beneficio a favore del destinatario (es. omaggi, forme di ospitalità, promessa di un'offerta di lavoro, ecc...).

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, convention, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

I dipendenti della Fondazione ed il personale che collabora a vario titolo con esso, che ricevono regali, omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione ai superiori gerarchici.

ANTIRICICLAGGIO

I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti ed i collaboratori della Fondazione sono tenuti a rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali sia internazionali, in tema di antiriciclaggio.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI

FORNITORI

Nei rapporti commerciali attivati con i propri fornitori la Fondazione si attiene ai principi del presente Codice ed alle procedure aziendali.

È politica della Fondazione, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori. In particolare i dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori della Fondazione sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili, basati su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

COLLABORATORI, RICERCATORI E CONSULENTI

I collaboratori a qualunque titolo, i ricercatori ed i consulenti della Fondazione sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la Fondazione o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dalla Fondazione.

La Fondazione procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori, dei ricercatori e dei consulenti con



assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi.

A tal fine, la Fondazione considera unicamente la competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa, correttezza e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la Fondazione rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria, nazionale, internazionale ed aziendale applicabile. In generale, i rapporti con la Pubblica Amministrazione o con gli enti che svolgono attività di carattere pubblicistico devono espletarsi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza. Nell'ambito dei suddetti rapporti ed in quelli con gli investitori, riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di altra natura, allorché siano finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

La Fondazione non si farà rappresentare, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da dipendenti o collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

■ RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

La Fondazione è "consapevole dell'influenza" che le proprie attività di finanziamento possono avere; per questo motivo, intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore scientifico e sociale al fine di ottenere un continuo miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

■ STAMPA ED ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA

La Fondazione intrattiene rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione di massa, unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, improntandoli a principi di correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita.

I dipendenti ed i collaboratori della Fondazione non possono fornire informazioni ad organi di comunicazione di massa senza la preventiva e specifica autorizzazione delle funzioni competenti.

La Fondazione contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata, completa e veritiera di notizie che la riguardano, ed assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine ed a garantire la correttezza delle informazioni che la riguardano.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CONTABILI

La Fondazione si impegna ad osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili adottati.

Nell'attività di contabilizzazione i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure aziendali, conservando la documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'individuazione del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo, e la ricostruzione accurata



dell'operazione riducendo la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna operazione deve, in altri termini, oltre che essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

CONTROLLO INTERNO

La Fondazione promuove la diffusione della cultura del controllo e sensibilizza i dipendenti ed i collaboratori sull'importanza del sistema dei controlli e del rispetto, nello svolgimento delle attività aziendali, delle normative vigenti e delle procedure interne.

I dipendenti ed i collaboratori della Fondazione sono tenuti a collaborare al corretto ed efficiente funzionamento del sistema dei controlli interni.

IL PERSONALE

■ RISPETTO RECIPROCO

È politica della Fondazione promuovere un clima interno in cui ogni dipendente interagisca verso gli altri colleghi con onestà, dignità e rispetto reciproco.

■ CONDOTTA ETICA

Ogni risorsa umana è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con un buon grado di giudizio, in conformità con le procedure e le direttive stabilite dalla Fondazione.

■ SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

■ GESTIONE DEL PERSONALE

La Fondazione evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e quelli posseduti dai dipendenti e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la Fondazione opera per impedire forme di mobbing e di bossing.

■ DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i dipendenti attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (documenti organizzativi e comunicazioni dei responsabili).

■ VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

La Fondazione provvede affinché i propri dipendenti siano idonei alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificati, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

■ SICUREZZA E SALUTE

La Fondazione garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute,



mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale. La Fondazione si impegna inoltre a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

■ INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La Fondazione si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Sono fermamente condannate le molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il dipendente della Fondazione che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice.

Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

DOVERI DEI DIPENDENTI

Il dipendente deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

■ GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Il dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di soggetti interni o esterni autorizzati a farne richiesta.

■ CONFLITTO DI INTERESSI

Un conflitto di interessi si determina quando una relazione tra un dipendente o collaboratore lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della Fondazione o in violazione di norme applicabili.

Tutti i dipendenti o collaboratori della Fondazione devono, nei loro rapporti con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti privilegiare gli interessi della Fondazione rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri famigliari o per il loro soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione ai superiori gerarchici; del pari detti soggetti sono altresì tenuti a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con la Fondazione.

■ UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Istituto.



Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Fondazione.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non comprometterne la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possono recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi.

VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

ORGANISMO DI VIGILANZA

La Fondazione ha costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, di gestione e di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché quello di provvedere al sistematico aggiornamento del medesimo.

All'Organismo di Vigilanza è stato affidato inoltre il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento. Attivandosi, di propria iniziativa o su segnalazione, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti le eventuali violazioni dello stesso.

SEGNALAZIONI RELATIVE A VIOLAZIONI DEL CODICE

I dipendenti e i collaboratori della Fondazione, nonché i terzi che intendono segnalare una violazione del Codice Etico devono seguire la procedura prevista nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Fondazione contrasta e respinge ogni forma di discriminazione o ritorsione nei confronti di dipendenti, collaboratori o terzi che hanno segnalato una violazione del Codice.

Ogni segnalazione infondatamente presentata rappresenta una violazione del Codice Etico.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi della normativa vigente quali, se del caso, la revoca e l'azione di responsabilità.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Codice Etico da parte dei dirigenti, la Fondazione valuterà i fatti ed i comportamenti e provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i rimedi che riterrà più opportuni ai sensi della normativa applicabile.

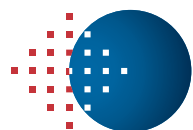


SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di dipendenti della Fondazione, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI RICERCATORI, COLLABORATORI, CONSULENTI E CONTROPARTI CONTRATTUALI

La Fondazione può risolvere i rapporti contrattuali di ricercatori, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali che pongono in essere comportamenti che violano le previsioni del Codice Etico, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni ove da tale comportamento derivino danni per la Fondazione anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



Fondazione IEO·CCM

RICERCA ONCOLOGICA E CARDIOVASCOLARE

Fondazione IEO - CCM

Sede Legale:

Via Filodrammatici 10 | 20121 Milano

Sede Operativa:

Via Ramusio 1 | 20141 Milano

T : +39 02 57489798

F : +39 02 94379269

E : fondazione@ieo.it

www.fondazioneieoccm.it

P.IVA 05789290961

C.F. 97121070151



IEO

Istituto Europeo di Oncologia



**Centro Cardiologico
Monzino**