



FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

CODICE ETICO
DELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DELLA FONDAZIONE E CODICE ETICO	5
PRINCIPI GENERALI. RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI	6
1. ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE	7
2. RAPPORTI CON PUBBLICI DIPENDENTI, PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E CON ALTRI SOGGETTI PRIVATI	7
3. OBIETTIVITÀ ED IMPARZIALITÀ. CONFLITTO DI INTERESSI	9
Conflitto di interessi della Fondazione nei casi in cui ricopre un ruolo di incaricato di pubblico servizio	10
Nepotismo e Favoritismo	10
Abuso della propria posizione	10
4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA, DELLE RISORSE E DELLA REPUTAZIONE	10
Uso delle risorse della Fondazione	10
Uso del nome e della reputazione della Fondazione	11
5. TUTELA DEL LAVORO E DEI DIPENDENTI	11
6. TUTELA DELL'AMBIENTE	14
7. TUTELA DELLA PRIVACY	14
8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO ED IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI E ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA. RAZZISMO E XENOFOBIA	15
9. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	16
10. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA INCOLUMITÀ E PERSONALITÀ INDIVIDUALE	16
11. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA ALLA CRIMINALITÀ INFORMATICA	17
12. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO ED IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE	17
13. PRINCIPI BASE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA SOCIETARIA	18
14. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO	19
15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	19
16. RISPETTO DEL CODICE ETICO	19
17. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20

INTRODUZIONE

Al fine di una tutela sempre più concreta delle finalità della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico di Roma (di seguito per brevità “Fondazione”), sancite nello Statuto e descritte nella Carta delle Finalità e Criteri Deontologici, le quali rappresentano certamente un valore primario ed essenziale, la Fondazione si dota del presente Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento che le sono già propri, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l’attività istituzionale.

FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DELLA FONDAZIONE E CODICE ETICO

La Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico non ha scopo di lucro e persegue finalità di tutela e della promozione della persona umana nell’ambito dell’assistenza sanitaria, della formazione, della ricerca scientifica e dell’innovazione in campo biomedico e sanitario, sia clinico che traslazionale.

La Fondazione opera per il perseguimento dei propri scopi in stretta collaborazione con l’Università e gli Enti Promotori, dando vita ad una relazione virtuosa, incentrata sul principio di unità, funzionale al perseguimento della medesima missione affidata all’Università dagli Enti Promotori in tutti gli aspetti di formazione, ricerca, terza missione e innovazione.

Il presente Codice Etico individua i valori ed evidenzia l’insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Fondazione indicando le regole di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali gli enti promotori, i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori, i consulenti, gli agenti, i partner, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con la Fondazione stessa.

L’adozione del presente Codice è espressione di un contesto nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti della Fondazione attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che lo stesso intende promuovere.

La Fondazione, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, sia commessa dal singolo sia commessa da più persone unite da un vincolo associativo, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi della Fondazione stessa.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore (qui di seguito denominato “il personale”) e ogni portatore d’interessi della Fondazione, si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso, il perseguimento dell’interesse o del vantaggio della Fondazione

può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice.

La Fondazione assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del Codice Etico ed alle problematiche ad esso attinenti.

Il presente documento è fatto proprio e ed approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 e ss. mm. e ii.

PRINCIPI GENERALI. RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI

La Fondazione ha come principio imprescindibile il rispetto dello Statuto, dei [Contratti collettivi nazionali di lavoro adottati](#) e l'osservanza delle Leggi e Regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

Il personale e chiunque abbia rapporti con la Fondazione, ivi compresi consulenti e fornitori, deve impegnarsi al rispetto dello Statuto e delle leggi vigenti in ogni paese in cui la stessa opera, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni.

La Fondazione non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi e rispettare tale principio.

La mancata conoscenza delle norme non esonera da alcuna responsabilità. Il personale deve essere a conoscenza delle norme e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere è obbligo del dipendente o collaboratore di chiedere chiarimenti al proprio superiore. La

La Fondazione si impegna ad informare adeguatamente i propri dipendenti o collaboratori.

1. ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

Tutte le azioni e le operazioni della Fondazione devono essere legittime e devono avere una registrazione adeguata. In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza. I dati relativi andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero.

In nessun caso, il perseguimento di un malinteso interesse o vantaggio della Fondazione può giustificare la falsificazione o l'occultamento di dati o documentazione.

Il personale ed i soggetti che agiscono per conto della Fondazione debbono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità qualità e correttezza.

2. RAPPORTI CON PUBBLICI DIPENDENTI, PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E CON ALTRI SOGGETTI PRIVATI

Non è consentito offrire o promettere denaro, doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti né della Pubblica Amministrazione, né appartenenti a soggetti commerciali privati o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, né in via diretta né tramite condotte di mediazione illecita di terzi; sono consentite unicamente regalie sempre che siano di modico valore e che non possano essere interpretate come una ricerca di favori.

Nei rapporti con i pubblici ufficiali e con gli incaricati di pubblico servizio è altresì vietato farsi indurre a dare o promettere indebitamente agli stessi denaro o altra utilità.

È fatto pertanto divieto di offrire o di accettare non soltanto denaro, ma anche qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o concedere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. Tale divieto si estende anche nei confronti di altri soggetti esterni pubblici o privati nonché nei rapporti tra i dipendenti della Fondazione.

È vietato dare o promettere denaro o altra utilità agli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società o enti privati, a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive, nonché a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, appartenenti ad altra società, al fine di far compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con soggetti commerciali privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o con soggetti commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la Fondazione utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione o verso soggetti commerciali privati, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per il personale della Fondazione.

Inoltre, la Fondazione non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione o con soggetti commerciali privati non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri delle Corti internazionali, o degli Organi della Comunità Europea o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

Non è consentito altresì, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio o con membri delle Corti Internazionali o degli organi della Comunità europea o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali o con funzionari della Comunità europea e di Stati esteri, far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come prezzo della propria mediazione illecita verso i predetti soggetti, ovvero per remunerare gli stessi in relazione all'esercizio delle loro funzioni o dei loro poteri o in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente

pubblico.

I fatti rappresentati, le dichiarazioni e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni, agevolazioni, autorizzazioni, concessioni o nel corso di ispezioni di pubbliche autorità devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti ed ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

3. OBIETTIVITÀ ED IMPARZIALITÀ. CONFLITTO DI INTERESSI

Quando gli interessi o le attività personali di un membro della Fondazione tendono ad interferire con la capacità di operare nell'interesse primario della Fondazione si ha un conflitto di interessi.

Tali interessi o attività personali, di natura non solo economica, possono riguardare sia il membro stesso della Fondazione, sia un suo familiare, sia terzi, qualora gliene possano consapevolmente conseguire vantaggi.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare tutto il personale, nell'esercizio delle proprie mansioni, deve astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone ad esso collegate.

Tutti i conflitti di interessi, che essi siano di natura reale, potenziale e/o apparente, possono arrecare un danno reputazionale alla Fondazione e ai suoi stessi membri.

Tuttavia, è doveroso puntualizzare come il conflitto di interessi sia principalmente una situazione di rischio ed un'eventuale eliminazione di ogni tipologia di distorsione informativa potrebbe limitare la presenza di tali rischi.

Il personale della Fondazione deve dare comunicazione di tutti i conflitti di interessi (che tendono ad interferire in modo reale, potenziale e/o apparente con l'interesse primario della Fondazione) e discuterne con la Direzione di appartenenza.

Il personale deve garantire decisioni neutre ed imparziali.

Tutto il personale è tenuto a realizzare una gestione trasparente delle risorse che dovranno essere sempre destinate allo sviluppo degli obiettivi della Fondazione.

Nella selezione dei fornitori la Fondazione utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

CONFLITTO DI INTERESSI DELLA FONDAZIONE NEI CASI IN CUI RICOPRE UN RUOLO DI INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO.

Nei casi in cui il personale della Fondazione ricopra un ruolo di incaricato di pubblico servizio, l'obbligo di eseguire le attività con obiettività e di garantire decisioni neutre ed imparziali è a maggior ragione stringente. Il personale è dunque tenuto a non sollecitare e a rifiutare ogni offerta non simbolica di doni e benefici suscettibili di influenzare, anche indirettamente, lo svolgimento delle attività.

NEPOTISMO E FAVORITISMO

La Fondazione disapprova il nepotismo ed il favoritismo, in quanto contrastanti con la dignità umana, con la valorizzazione dei meriti individuali, con l'onestà, l'integrità, la professionalità e le libertà accademiche, con l'equità, l'imparzialità e la trasparenza.

Ricorre nepotismo quando un professore, un ricercatore, o un componente del personale tecnico-amministrativo utilizza la propria autorevolezza o capacità di persuasione per concedere benefici, favorire incarichi, influire sugli esiti concorsuali o sulle procedure di selezione.

Al nepotismo sono assimilate le pratiche di favoritismo di un professore nei confronti dei propri allievi, intese come condotte arbitrarie in contrasto con il buon nome della Fondazione, con i valori di onestà ed imparzialità.

ABUSO DELLA PROPRIA POSIZIONE

A nessun membro del personale della Fondazione è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, l'autorevolezza della propria posizione accademica o del suo ufficio, al fine di forzare altri membri della Fondazione ad eseguire prestazioni o servizi vantaggiosi per sé stessi, a meno che ciò non sia configurabile come un obbligo giuridico.

4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA, DELLE RISORSE E DELLA REPUTAZIONE

Il personale e chiunque abbia rapporti con la Fondazione deve salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà della Fondazione.

USO DELLE RISORSE DELLA FONDAZIONE

Il personale deve usare le risorse in maniera responsabile e diligente e non utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie della Fondazione per fini di natura personale e/o per scopi diversi da quelli dell'istituzione universitaria, o in ogni caso non espressa-

mente approvati da quest'ultima.

USO DEL NOME E DELLA REPUTAZIONE DELLA FONDAZIONE

Il personale è tenuto a rispettarne il buon nome e a non recare danno alla reputazione della Fondazione.

Nel rispetto delle deleghe sull'utilizzo proprio del logo e denominazione della Fondazione, a nessun dipendente o collaboratore è consentito:

- Utilizzare in modo improprio il logo ed il nome della Fondazione.
- Utilizzare la reputazione della Fondazione per interessi personali o di terzi in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate.
- Esprimere punti di vista strettamente personali spendendo il nome della Fondazione.

5. TUTELA DEL LAVORO E DEI DIPENDENTI

La Fondazione si impegna a non impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato.

I soggetti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso la Fondazione nell'ipotesi in cui abbiano svolto attività amministrativa avente come destinataria la Fondazione medesima.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione sono nulli e comportano che la Fondazione non possa contrattare con le pubbliche amministrazioni nei successivi tre anni.

La Fondazione accoglie e promuove una concezione del lavoro come espressione della dignità dell'uomo, mezzo di sviluppo della sua personalità, vincolo d'unione con gli altri uomini e strumento privilegiato per il progresso materiale e spirituale dell'umanità.

Il personale, anche in considerazione della Mission della Fondazione, è tenuto a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia ed alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipa altresì attivamente alla vita universitaria e valorizza la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti ed i responsabili di funzioni o di aree instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una profonda cooperazione. Ciascun responsabile, anche in ambito di ricerca scientifica, sostiene la crescita professionale delle persone assegnate, con una particolare attenzione verso i giovani, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

La Fondazione è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità della Fondazione.

La Fondazione in coerenza con la Carta delle Finalità e con i principi istituzionali offre a tutti coloro che vi operano, nel rispetto della libertà delle coscienze ed in modo assolutamente libero, la possibilità di approfondire la conoscenza della dottrina cristiana, anche attraverso attività di formazione e assistenza spirituale affidate alla Prelatura dell'Opus Dei.

Nel garantire il valore primario delle persone, la Fondazione non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti del proprio personale.

Tutti i membri della Fondazione hanno diritto ad essere rispettati nelle scelte fatte secondo coscienza, ad essere trattati con spirito di comprensione ed uguale considerazione e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il sesso, le convinzioni personali, l'aspetto fisico ed il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza e l'età.

Il personale, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidategli, deve improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono, pertanto, assolutamente vietate anche ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura intesi come condotte discriminatorie lesive del personale senso di dignità umana, tra cui la bestemmia o il dileggio di ogni fede, il linguaggio scurrile e/o offensivo, ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio.

La Fondazione condanna altresì qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
2. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

In particolare, la Fondazione non tollera abusi o fastidi di natura sessuale, intesi come condotte discriminatorie lesive del personale senso di dignità umana ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio.

L'abuso ed il fastidio sessuali sono definiti come richieste di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso

La Fondazione è altresì impegnata ad assicurare al proprio personale ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti, anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La Fondazione esplicita attraverso il documento "Politica della sicurezza" (facente parte del manuale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro) i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le misure necessarie per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, comprese le attività di informazione e formazione.

Tutto il personale, sia a livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi e criteri fondamentali.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sia operativo che apicale, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (ex art. 6 commi 1 e 2 della Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi
- valutare i rischi che non possono essere evitati
- combattere i rischi alla fonte
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro

- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Fondazione per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Fondazione si impegna altresì nel garantire la sicurezza di tutti coloro che frequentano i locali della Fondazione, specialmente dei pazienti, per i quali si attiene in particolare ai seguenti ai criteri:

- identificare correttamente il paziente;
- migliorare l'efficacia della comunicazione;
- migliorare la sicurezza dei farmaci ad alto rischio;
- garantire l'intervento chirurgico nel paziente corretto, con procedura corretta, nella parte del corpo corretta;
- ridurre il rischio di infezioni associate all'assistenza sanitaria;
- ridurre il rischio di danno al paziente in seguito a caduta.

6. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Fondazione conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, riconoscendo a quest'ultimo un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività istituzionale.

Promuove il rispetto dell'ambiente come espressione del rispetto verso la Creazione e quindi l'Uomo, individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto.

A tal fine segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

La Fondazione assume ogni idoneo strumento di cautela al fine di tutelare l'ecosistema con particolare attenzione alle normative vigenti in materia di smaltimento rifiuti, tutela delle acque, del suolo, del sottosuolo e dell'atmosfera.

7. TUTELA DELLA PRIVACY

La Fondazione garantisce che le informazioni ed i dati acquisiti e gestiti dal personale nell'esercizio della propria attività lavorativa ed eventualmente inseriti in apposite banche dati vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della privacy. Tale impegno è particolarmente stringente per quel che riguarda i dati personali dei pazienti.

Si impegna, altresì, a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO ED IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI E ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA. RAZZISMO E XENOFOBIA

La Fondazione riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. È pertanto vietato e del tutto estraneo alla Fondazione qualsiasi comportamento:

che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato,

che possa costituire o essere collegato a reati afferenti l'associazione per delinquere, così come individuata dall'art. 416 c.p., anche con particolare riferimento a quelle forme associative specificamente individuate nel comma 6 e comma 7 del medesimo articolo¹, anche di tipo mafioso, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Il personale che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connesse ai reati di criminalità organizzata anche se non sopra indicati, o comunque di aiuto o finanziamento di tali attività o di tali reati deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, nella selezione di partner e collaboratori esterni, è fatto obbligo di verificarne sempre i requisiti di onorabilità, ed in particolare l'estraneità da associazioni criminali.

RAZZISMO E XENOFOBIA

La Fondazione condanna la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero l'istigazione e l'incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo

¹ Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601 *bis* e 602, nonché all'articolo 12, comma 3 *bis*, del Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600 *bis*, 600 *ter*, 600 *quater*, 600 *quater*.1, 600 *quinquies*, 609 *bis*, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609 *quater*, 609 *quinquies*, 609 *octies*, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609 *undecies*, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

che derivi concreto pericolo di diffusione delle idee stesse, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

9. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO

La Fondazione garantisce la massima trasparenza, correttezza e buona fede nelle transazioni commerciali con tutte le controparti, predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i reati di cui agli artt. 648 (ricettazione), 648 bis (riciclaggio), 648 ter (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648 ter1 (autoriciclaggio) c.p. e si impegna ad osservare la normativa in materia di antiriciclaggio.

La Fondazione verifica la correttezza degli incarichi conferiti a soggetti terzi, la regolarità dei pagamenti e dei flussi finanziari nonché degli adempimenti fiscali, della selezione dei soggetti offerenti i beni e servizi che la stessa intende acquisire, della fissazione dei criteri di valutazione delle offerte e verifica altresì tutte le informazioni relative alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei *partner*.

E' altresì vietato utilizzare indebitamente e falsificare strumenti di pagamento diversi dai contanti, nonché detenere e diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti.

10. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA INCOLUMITÀ E PERSONALITÀ INDIVIDUALE

La Fondazione ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale ivi comprese le pratiche connesse alla c.d. infibulazione o al trapianto o commercio illegale di organi ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La Fondazione rifiuta e condanna qualsiasi comportamento finalizzato all'utilizzo o diffusione di materiale pornografico e/o che incoraggi la prostituzione.

La Fondazione attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Fondazione un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili

condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Fondazione è impegnata a rispettare e a far rispettare al proprio personale, fornitori, e partner la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Il personale che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione di una persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Nell'attività di fund raising vengono selezionate con attenzione le fonti di finanziamento *profit* e *non-profit* con finalità allineate con i principi etici della Fondazione e in particolare la Fondazione non partecipa a progetti o ricerche per finalità militari con chiare applicazioni di offesa.

11. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA ALLA CRIMINALITÀ INFORMATICA

La strumentazione informatica della Fondazione deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche procedure interne.

È pertanto vietato e del tutto estraneo alla Fondazione un utilizzo non corretto degli strumenti informatici dal quale possa derivare l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di terzi, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità e il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità.

Inoltre, è altresì assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

12. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO ED IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

La Fondazione impronta la propria condotta alla legalità e trasparenza in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali, e condanna ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse

della Fondazione al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore.

I membri della comunità universitaria sono tenuti al rispetto delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio. L'autore di un'opera dell'ingegno appartenente alla Fondazione è tenuto a non servirsene per fini privati e a mantenere la riservatezza sui risultati raggiunti dalla stessa sino al momento della divulgazione ufficiale.

La Fondazione disapprova il plagio, definito come la parziale o totale attribuzione di parole, idee, ricerche o scoperte altrui a sé stessi o ad un altro autore o come omissione della citazione delle fonti. Il plagio può essere intenzionale o l'effetto di una condotta non diligente.

Le attività accademiche di rilievo scientifico svolte collettivamente devono indicare specificamente, se richiesto, a quale collaboratore sono riferibili le singole parti.

In particolare, nell'ambito della Ricerca scientifica, ci si attiene ai seguenti principi:

- rendere noti – attraverso i canali di divulgazione scientifica appropriati - i risultati di ogni Ricerca secondo verità, anche nel caso si tratti di risultati che confermino l'ipotesi del razionale che aveva giustificato il Protocollo sperimentale;
- effettuare attività di divulgazione corretta e prudente senza generare false aspettative e vane speranze particolarmente in malati e familiari.

13. PRINCIPI BASE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA SOCIETARIA

La Fondazione ha come valore essenziale l'osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali o finanziari relativi alla stessa, nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari deve assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Il personale e coloro che agiscono nell'interesse della Fondazione dovranno rispettare la normativa in materia societaria, ove applicabile, uniformando la propria condotta a quanto previsto dal codice civile ed in particolare dagli artt. 2621 "*False comunicazioni sociali*", 2622 "*False comunicazioni sociali delle società quotate*", 2625 comma 2 "*Impedito controllo*", 2626 "*Indebita restituzione dei conferimenti*", 2627 "*Illegale ripartizione degli utili e delle riserve*", 2628 "*Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*", 2629 "*Operazioni in pregiudizio dei creditori*", 2629bis "*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*", 2632 "*Formazione fittizia del capitale*", 2633 "*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*", 2635 "*Corruzione tra privati*", 2635 "*Istigazione alla corruzione tra privati*", 2636 "*Illecita influenza sull'assemblea*", 2637 "*Aggiotaggio*", 2638 commi 1 e 2 "*Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza*".

14. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO

Il personale e coloro che agiscono nell'interesse della Fondazione dovranno osservare la normativa in materia di Abusi di mercato nel rispetto di quanto statuito negli artt. 184 "*Abuso di informazioni privilegiate*" e 185 "*manipolazione del mercato*" del D.Lgs. n. 58/1998.

15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza del personale, degli intermediari e dei collaboratori con cui l'a Fondazione ha rapporti continuativi e, comunque, di chiunque entri in contatto con la stessa.

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento. È necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e fornire loro copia del Codice Etico.

Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i collaboratori della Fondazione, la Direzione Risorse Umane predispone e organizza, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Il personale può rivolgersi in ogni momento all'Organismo di Vigilanza per iscritto anche al fine di richiedere informazioni e/o delucidazioni in merito, ad esempio, all'interpretazione del Codice Etico e/o delle altre componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione, ovvero alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello e al Codice etico.

16. RISPETTO DEL CODICE ETICO

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di tutto il personale della Fondazione.

La mancata osservanza del presente Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro. Per l'individuazione delle specifiche sanzioni disciplinari si rinvia a quanto statuito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – parte generale nell'apposito capitolo dedicato al sistema disciplinare.

In questa sede, in via del tutto sintetica, si rappresenta che il sistema disciplinare adottato individua i soggetti interessati, la tipologia delle violazioni rilevanti e le sanzioni, graduate a seconda della gravità della situazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti del personale in genere della

Fondazione, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente Codice Etico, in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.

17. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il personale che venga a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Fondazione, ha l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non darà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e sarà garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.



FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

www.policlinicocampusbiomedico.it