CODICE ETICO

Rev. 01

11 APRILE 2024

IFOM FONDAZIONE
ISTITUTO FIRC
DI ONCOLOGIA MOLECOLARE

INDICE

INTRODUZIONE 4
Destinatari del Codice Etico 4
PRINCIPI GENERALI 6
Principi etici generali 6
Rispetto di leggi e regolamenti 6
Correttezza in caso di potenziali conflitti d'interesse 6
Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dell'attività professionale 7
Imparzialità 7
Trasparenza 7
Riservatezza 7
Democraticità e rispetto dell'individuo 8
Valore delle risorse umane 8
Cultura del rischio 8
Immagine 8
Regali, omaggi, promesse di favori e benefici 8
Tutela della privacy 9
Antiriciclaggio 9
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI 10
Fornitori 10
Collaboratori e consulenti 10
Rapporti con la Pubblica Amministrazione 10
Rapporti con i soggetti erogatori di grant 11
Responsabilità verso la collettività 11
Stampa ed altri mezzi di comunicazione di massa 11
Organizzazioni politiche e sindacali 11
Tutela ambientale 12
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI 12
Patrimonio 12
Gestione delle attività contabili 12
Controllo interno 12
Autorità di vigilanza e di controllo 12
Gestione dei rapporti con società controllata 13
IL PERSONALE 13

Rispetto reciproco 13
Condotta etica 13
Selezione del personale 13
Gestione del personale 13
Utilizzo dei beni dell'Ente 14
Salute e sicurezza sul lavoro 14
Rispetto della legge 14
Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro 15
Doveri dei dipendenti e dei soggetti terzi che operano con IFOM 15
Integrità e tutela della persona 15
VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE 16
Organismo di Vigilanza 16
Segnalazioni delle violazioni 16
Linee Guida del Sistema sanzionatorio 16

INTRODUZIONE

IFOM Istituto Fondazione di Oncologia Molecolare ETS (di seguito "**IFOM**" o "**Ente**") è un centro di ricerca dedicato allo studio della formazione e dello sviluppo dei tumori a livello molecolare, nell'ottica di un rapido trasferimento dei risultati dal laboratorio alla pratica diagnostica e terapeutica. L'Ente persegue l'eccellenza nel campo della ricerca oncologica basata sulle tecnologie genomiche e postgenomiche.

IFOM svolge e promuove ricerca scientifica e formazione nel campo dell'oncologia molecolare e delle discipline connette, attraverso un approccio interdisciplinare, anche mediante l'apporto coordinato degli enti e delle istituzioni ad essa aderenti, ovvero mediante accordi con enti esterni.

L'Ente si propone inoltre di collaborare con istituti scientifici, università, enti pubblici o privati sia in ambito nazionale sia internazionale per la formulazione, la valutazione, e la realizzazione di progetti di ricerca nel campo della oncologia molecolare.

Sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività istituzionali ed in ragione della particolare rilevanza del servizio pubblico erogato nella sua qualità di istituto di ricerca, IFOM ha adottato e diffonde il presente Codice Etico (di seguito anche solo "Codice"), con l'intento di far conoscere e far rispettare a tutti i dipendenti e collaboratori, ai consulenti ed eventuali partner, l'insieme dei valori e delle regole di condotta che devono ispirare, al di là ed indipendentemente da quanto previso da norme di legge, la condotta e il comportamento di coloro che operano per conto dell'Ente sia all'interno che all'esterno dello stesso.

Il Codice rappresenta altresì un elemento essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto e disciplinato dal D. Lgs. n. 231/2001, in quanto integra tale modello sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori e delle regole di comportamento ritenuti fondamentali per l'Ente.

IFOM ritiene che sia indispensabile operare nel pieno rispetto delle leggi e dei principi di chiarezza e trasparenza.

Pertanto, uno dei più importanti impegni che l'Ente intende assumere nei confronti di se stesso nonché di tutti coloro che operano con esso è rappresentato dal mantenimento degli elevati livelli di correttezza, onestà e integrità, valori che da sempre hanno informato l'attività dell'Ente.

In tale prospettiva, con l'adozione del presente Codice Etico, l'Ente si propone il perseguimento del suddetto obiettivo: le norme ivi contenute, infatti, saranno oggetto di controllo da parte di appositi organi dell'Ente, affinché tutti i collaboratori dello stesso tengano un comportamento corrispondente.

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.

Il Modello 231 prevede che i Destinatari siano tenuti a diffondere il contenuto di questo Codice a quanti entreranno in relazione con l'Ente.

L'osservanza del Codice Etico è affidata indistintamente a tutti i collaboratori di IFOM.

Destinatari del Codice Etico

All'osservanza del Codice Etico sono tenuti:

- gli Organi dell'Ente, che devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del personale e di terzi soggetti che operano nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- i Dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare ai rappresentanti

di funzione competenti eventuali infrazioni, nonché a promuovere eventuali integrazioni o aggiornamenti del Codice;

- i Fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Ente;
- tutti i soggetti terzi che svolgono attività nell'interesse e a vantaggio dell'Ente.

PRINCIPI GENERALI

Principi etici generali

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

Rispetto di leggi e regolamenti

IFOM ha come principio imprescindibile il rispetto delle normative comunitarie, nazionali e regionali nonché dei regolamenti vigenti, in quanto espressione degli obblighi legislativi e allo stesso tempi dei propri valori e principi.

I Destinatari rispettano le leggi, le regole e le decisioni dell'ONU e dell'Unione Europea che le sono applicabili e aderisce:

- ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- alle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- ai principi del Patto Mondiale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite.

Le funzioni incaricate della gestione del personale si impegnano garantire ai dipendenti una adeguata formazione in ordine alle leggi ed ai comportamenti conseguenti, assicurando loro un programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'Ente opera e si impegnano ad astenersi dal commettere violazioni.

L'Ente non inizierà o proseguirà nessun rapporto con consulenti, fornitori, clienti e con chiunque non intenda allinearsi a tale impegno.

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

Correttezza in caso di potenziali conflitti d'interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto si impegna ad astenersi da qualunque situazione e/o attività che possa contrapporre il proprio interesse personale a quelli dell'Ente o che possa interferire, negativamente, nella capacità di assumere – in modo imparziale ed obbiettivo – decisioni nell'interesse dell'Ente. Occorre agire sempre in favore dell'Ente secondo modalità che ne accrescano piuttosto che danneggiarne la reputazione. Chiunque si trovi in conflitto di interessi o in una situazione anche solo in apparente conflitto di interessi, ne dà notizia ai propri responsabili, i quali valutano l'opportunità di sollevarlo dallo specifico incarico.

In ottemperanza a quanto disposto dalle "Linee guida sui potenziali conflitti d'interesse tra ricerca e industria" adottate dall'Ente, permane l'obbligo di informare di qualsiasi conflitto di interesse, reale o potenziale, il Comitato Direttivo. IFOM richiede, altresì, a chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi di darne tempestiva comunicazione al Comitato Conflitti di Interesse e all'Organismo di Vigilanza.

Sulla scorta di quanto previsto dalle Linee Guida in tema di conflitto di interessi adottate dall'Ente, lo stesso si è dotata di un Comitato per la gestione dei conflitti di interesse (esterno all'Ente) che si riunisce, di norma, una volta all'anno per esaminare e valutare la *disclosure* presentata dal singolo dipendente.

Le considerazioni del Comitato Conflitti di Interesse vengono quindi trasmesse al Presidente del Comitato Direttivo ed al Direttore Scientifico dell'Ente i quali, dopo aver informato anche l'Organismo di Vigilanza e sentito il parere di quest'ultimo, decidono quali azioni sia più opportuno intraprendere.

Il Comitato Conflitti di Interesse, procederà altresì a riunirsi appositamente nel corso dell'anno, qualora venga a conoscenza di gravi violazioni in materia di conflitto di interessi che non possono attendere di essere valutate in occasione della predetta riunione annuale.

Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dell'attività professionale

IFOM considera di fondamentale importanza fornire ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo e dà ascolto, pertanto, alle richieste ed ai suggerimenti che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi svolti.

A tal fine, i dipendenti ed i collaboratori dell'Ente si impegnano a svolgere le loro prestazioni professionali con la massima diligenza, accuratezza e professionalità.

Imparzialità

L'Ente considera l'imparzialità di trattamento un valore importante nello svolgimento di ogni relazione interna ed esterna all'Ente medesimo.

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 all'accesso da parte degli utenti ai servizi erogati.
Chiunque, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, deve attenersi al principio di imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni che non siano basate su valutazioni tecnico – professionali.

Trasparenza

I collaboratori di IFOM si impegnano a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, coloro i quali intendono intrattenere rapporti con l'Ente siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze rilevanti.

In particolare, IFOM opera con correttezza e trasparenza, assicurando veridicità e accuratezza delle informazioni sui servizi offerti.

Tutte le azioni e le operazioni compiute dall'Ente godono di una registrazione adeguata affinché sia possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione eseguita è previsto un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Riservatezza

La riservatezza delle informazioni rappresenta un rilevante bene che IFOM tutela anche attraverso i propri collaboratori.

Tutti coloro che operano, a qualunque titolo, per conto dell'Ente, sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – evitando quindi di divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, *know how*, sulle operazioni dell'Ente e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, si intendono per informazioni riservate, a puro titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative alle attività di ricerca, procedure, fusioni od acquisizioni, relazioni sulle entrate, notizie coperte da specifico segreto.

Costituiscono, infine, informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o in occasione delle medesime, la cui diffusione ed utilizzazione possa cagionare un pericolo o un danno all'Ente e/o un indebito vantaggio economico per chi operi, a qualsiasi titolo, per conto dello stesso.

Democraticità e rispetto dell'individuo

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

I dipendenti ed i collaboratori dell'Ente hanno la più ampia libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative interne, 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 all'Ente.

Valore delle risorse umane

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

Le funzioni a ciò espressamente dedicate, curano la formazione tecnica, professionale ed umana dei dipendenti, consulenti e collaboratori, in modo tale che gli stessi possano aumentare le proprie qualità professionali nel pieno rispetto dei valori indicati in precedenza.

Il suddetto risultato viene perseguito mediante l'adozione di una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, nonché prevedendo specifici programmi diretti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze sotto il profilo tecnico.

In IFOM i valori ispiratori della gestione delle risorse umane sono da sempre improntati al rispetto della persona nella sua accezione più completa. Questi valori trovano concreta applicazione in sistemi gestionali innovativi finalizzati all'integrazione tra i diversi ruoli e professioni, alla valorizzazione e al riconoscimento dei contributi individuali e alla crescita professionale.

Cultura del rischio

IFOM intende far crescere nei propri dipendenti e collaboratori una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.

IFOM, in ragione della sua natura giuridica e degli obiettivi che persegue è avversa al rischio e quindi chiede a ognuno, nell'ambito della propria competenza di prevenire o quantomeno minimizzare i rischi.

Immagine

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

I dipendenti, i collaboratori ed i consulenti dell'Ente si astengono dal tenere qualunque comportamento che possa ledere l'immagine di IFOM.

Regali, omaggi, promesse di favori e benefici

IFOM fa espresso divieto a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in nome proprio o per proprio

conto di accettare, offrire o promettere – anche indirettamente – denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti, anche in termini di opportunità di impiego, in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di servizio pubblico o soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo - compresi, a titolo di esempio, omaggi o regali - formulate indebitamente a coloro o da coloro che operano per conto di IFOM, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati, vengono portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Direttivo per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

È consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore e tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come eccedente le normali pratiche di cortesia, o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Ente.

Tale norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (es. partecipazione gratuita a convegni, 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 dell'Ente 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 tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza ed al Comitato Direttivo che ne valutano l'appropriatezza.

Tutela della privacy

IFOM richiede ai Destinatari il rispetto delle norme che regolano il trattamento dei dati personali, dei dati particolari e giudiziari. In generale, chiunque abbia motivo e occasione di trattare documenti cartacei o dati informatici che rientrano nella definizione di dato personale, particolare o giudiziario, è tenuto ad osservare alcune misure di sicurezza quali:

- archiviare e conservare i documenti cartacei in armati o stanche chiudibili a chiave;
- custodire e non diffondere le password di accesso al sistema informatico;
- utilizzare i dati sopra descritti ai solo fini del compimento delle attività proprie dell'Ente e per i compiti affidati;
- evitarne nel modo più assoluto la diffusione incontrollata, con particolare riferimento all'utilizzo della posta elettronica e alla navigazione.

IFOM ritiene che il rispetto dei diritti dell'uomo, delle libertà fondamentali e della dignità umana degli individui siano valori fondamentali e richiede ai Destinatari il massimo rigore per la tutela dei dati relativi al genoma umano ed alle informazioni genetiche di singoli interessati.

L'Ente richiede altresì ai suoi Destinatari che la loro condotta si ispiri a principi quali il rigore, la prudenza, l'onestà intellettuale, l'integrità nel condurre le attività di ricerca come pure quelle connesse all'uso dei risultati ottenuti, tenendo conto di tutte le implicazioni etiche e sociali.

Antiriciclaggio

I componenti gli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti ed i collaboratori di IFOM sono tenuti a rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali sia internazionali in materia di contrasto al riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI

Fornitori

IFOM chiede a tutti i Destinatari di tenere, nei rapporti con i propri fornitori, un comportamento corretto e trasparente.

È politica dell'Ente, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali o qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o dalla speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per sé o per l'Ente.

In particolare, i dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori dell'Ente sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi avvengono utilizzando la forma scritta, nel rispetto dei principi contenuti nel presente Codice e nelle procedure interne.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

Collaboratori e consulenti

I collaboratori a qualunque titolo ed i consulenti di IFOM sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con l'Ente o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative interne e le istruzioni e prescrizioni impartite al personale dell'Ente.

Gli uffici sono tenuti a procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori 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. In tale ambito l'Ente 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

I rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio – operanti per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di organi legislativi, di istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche e di qualsiasi Stato estero – sono improntati e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle norme vigenti, dei principi fissati nel presente Codice e nei protocolli interni, nel rispetto dei princìpi di legalità, correttezza e trasparenza.

Le funzioni che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione si impegnano a porre grande attenzione e cura nei rapporti con i soggetti sopra indicati e, in particolare a titolo puramente esemplificativo, nelle seguenti operazioni: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni e concessioni di qualsivoglia natura, rapporti con l'autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi etc.

In particolare, ai Destinatari del Modello 231 e del presente Codice è fatto espresso divieto di offrire o accettare qualsiasi bene, servizio, o prestazione di valore a o da dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, sia italiani che di altri paesi, per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Inoltre, nel corso di una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato si impegna a non influenzare impropriamente le decisioni della controparte,

comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Rapporti con i soggetti erogatori di grant

Tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nella predisposizione di documenti, dati e informazioni destinati ad essere utilizzati per la richiesta di contributi finanziari a fondo perduto assegnati tramite invito a presentare proposte a sostegno di progetti che portano avanti gli interessi dell'ente pubblico erogatore, nazionale o sovranazionale (di seguito anche "grant"), sono tenuti a garantire la massima trasparenza, veridicità, completezza, pertinenza, riservatezza e integrità delle informazioni e ad astenersi da ogni alterazione formale o sostanziale dei documenti destinati ad essere utilizzati per le richieste di cui al presente paragrafo.

Laddove l'Ente dovesse ottenere grant, i Destinatari dovranno utilizzali per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Responsabilità verso la collettività

IFOM è "consapevole dell'influenza", anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, IFOM effettua ricerca dedicata allo studio della formazione e dello sviluppo dei tumori a livello molecolare per un rapido trasferimento dei risultati dal laboratorio alla pratica diagnostica e terapeutica.

Stampa ed altri mezzi di comunicazione di massa

IFOM intrattiene rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, unicamente attraverso gli organi dell'Ente e le funzioni a ciò delegate.

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

Le comunicazioni verso l'esterno devono seguire i principi guida della correttezza, verità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dall'Ente. I rapporti con i mass media sono improntati al rispetto della legge, del Codice, dei relativi protocolli e dei principi già delineati in merito ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare e promuovere l'immagine dell'Ente.

L'Ente contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata, completa e veritiera di notizie che riguardano l'Ente stesso e la sua attività, ed assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine ed a garantire la correttezza delle informazioni che la riguardano.

Organizzazioni politiche e sindacali

IFOM non favorisce o discrimina, né direttamente né indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

Nell'intento di promuovere e favorire il mantenimento di rapporti sindacali fondati sul reciproco rispetto e su una fattiva collaborazione, il Comitato Direttivo ed il Datore di Lavoro si impegnano a prestare grande attenzione alle esigenze avanzate dai dipendenti e collaboratori, contribuendo – in tal modo – a realizzare uno sviluppo organico ed equilibrato dell'attività dell'Ente.

Tutela ambientale

IFOM riconosce l'assoluta importanza della tutela dell'ambiente. A tale scopo, richiede ai Destinatari di orientare le scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

Patrimonio

IFOM si impegna ad utilizzare i beni facenti parte del patrimonio dell'Ente unicamente per ragioni connesse all'attività svolta dallo stesso e in nessun caso per attività illegali.

Gestione delle attività contabili

L'Ente promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la contabilità dell'Ente.

Nell'attività di contabilizzazione i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure interne, conservando la documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ciascuna operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I dipendenti ed i collaboratori dell'Ente sono tenuti ad agire con trasparenza nei rapporti con il revisore incaricato ed a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e di controllo.

Controllo interno

IFOM 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 interne, delle normative vigenti e delle procedure interne. I dipendenti ed i collaboratori dell'Ente si impegnano a tenere comportamenti collaborativi e trasparenti nei confronti degli organi di controllo interno.

L'Ente garantisce che l'organizzazione e l'attività degli addetti al controllo interno si svolga nella più ampia autonomia e nel rispetto dei principi di riservatezza, indipendenza, correttezza, nonché di quelli contenuti nel presente Codice.

Autorità di vigilanza e di controllo

IFOM si impegna ad improntare i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle disposizioni regolamentari emanate dalle suddette Autorità ed a fornire, periodicamente o su richiesta, dati ed informazioni corrette, verificabili, chiare ed esaustive.

Gestione dei rapporti con società controllata

I componenti del Comitato Direttivo dell'Ente si impegnano a non ingerirsi nella gestione della società controllata, salvo che non ricoprano ruoli definiti nella controllata, e a gestire con trasparenza, correttezza, affidabilità e tracciabilità i rapporti con la società controllata. I componenti del Comitato Direttivo dell'Ente, quando svolgono attività di coordinamento e direzione di una società controllata sono tenuti a rendere le comunicazioni in forma ufficiale, sì da garantirne, ove necessario, la ricostruibilità.

Il Comitato Direttivo si impegna a rispettare l'autonomia della società controllata e la incoraggia a dotarsi di un autonomo Modello di organizzazione, gestione e controllo.

IFOM, pur nell'ambito dell'autonomia della società controllata mette a disposizione il proprio Codice Etico affinché gli organi con funzioni di gestione della stessa possano adottarne uno proprio, ispirandosi ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

IL PERSONALE

Rispetto reciproco

IFOM promuove un clima interno in cui ogni dipendente interagisca verso gli altri colleghi, con onestà, dignità e rispetto reciproco. In particolare, l'Ente sostiene che un clima in cui le risorse umane comunicano apertamente, agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi dell'Ente stesso e promuove la creatività e la crescita individuale.

Condotta etica

Ciascun Destinatario si impegna 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 dall'Ente.

Selezione del personale

Le funzioni incaricate della selezione ed assunzione del personale si adoperano per garantire pari opportunità di lavoro senza alcuna distinzione basata su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età, condizioni sociali, sulla scorta e in conformità di quanto previsto dalla Carta Costituzionale della Repubblica Italiana.

Le informazioni richieste ai fini dell'attività di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale.

Gestione del personale

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.

Le funzioni incaricate di gestire il personale operano per impedire forme di mobbing e gestiscono, tra le altre, le seguenti attività:

- ***Diffusione delle politiche del personale***

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

- ***Valorizzazione e formazione delle risorse***

IFOM 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 (es. *job rotation*, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità, etc…).

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. IFOM mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è assegnata a gruppi o a singoli dipendenti sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

- ***Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti***

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

- ***Coinvolgimento dei dipendenti***

È assicurato il coinvolgimento dei dipendenti nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente. Il dipendente deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze dell'Ente, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il dipendente deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

Utilizzo dei beni dell'Ente

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni dell'Ente, 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/lei affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni dell'Ente che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Ente.

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

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

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza interna, 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 dell'Ente;
- non navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi.

Salute e sicurezza sul lavoro

Rispetto della legge

Le funzioni aventi responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro si adoperano affinché sia tutelata la dignità, la salute e la sicurezza sul lavoro, attraverso l'applicazione di tutte le

normative vigenti in materia e mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

Ciascun Destinatario è tenuto a porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione, al fine di scongiurare ogni possibile rischio per sé, per i propri colleghi e collaboratori e per l'intera collettività. In particolare, si osservano tutte le disposizioni dettate con riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e di ogni altra norma di legge applicabile all'Ente; ogni Destinatario si impegna ad attenersi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali l'Ente ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

I principi ed i criteri fondamentali di prevenzione, in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'Ente 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. A tal proposito, IFOM si è dotata di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di UNI-INAIL.

Doveri dei dipendenti e dei soggetti terzi che operano con IFOM

L'Ente fa esplicito divieto di utilizzare sostanze alcoliche e/o psicotrope durante l'orario di lavoro; tale comportamento può infatti mettere in pericolo la propria e l'altrui incolumità fisica.

IFOM si impegna a tutelare l'incolumità fisica dei propri lavoratori e condanna fermamente qualunque comportamento volontario che violi il suddetto divieto.

Integrità e tutela della persona

IFOM 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 (es. nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali). Sono fermamente condannate le molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano

turbare la sensibilità della persona (es. l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il dipendente di IFOM 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.

VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, di gestione e di controllo adottato dall'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'OdV opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità ed autonomia e, allo scopo di esercitare la propria funzione di controllo, risulta investito delle seguenti attribuzioni:

- libertà di accedere a tutte le fonti di informazione di IFOM;
- facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
- facoltà di suggerire eventuali aggiornamenti da apportare al Codice Etico e ai protocolli interni, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti;
- facoltà di effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- assegnazione di un'adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentano di operare in modo rapido ed efficiente.

L'OdV adempie inoltre alle proprie incombenze con ampia discrezionalità e con il completo e incondizionato appoggio del Comitato Direttivo, con cui collabora in assoluta indipendenza.

Segnalazioni delle violazioni

In riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute del Codice e nei protocolli annessi, sarà cura del Datore di Lavoro garantire che nessuno – in ambito lavorativo – possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'OdV la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

A seguito della segnalazione di cui sopra, l'Ente farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

L'Ente ha comunque adottato i canali e le procedure di raccolta e gestione delle segnalazioni previsti dal D.Lgs. 24/2023. I canali sono indicati nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.

Linee Guida del Sistema sanzionatorio

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a

contrastare i potenziali rischi, al fine di garantire – con elevata probabilità – il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra l'Ente ed i propri dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite dall'Ente in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, a prescindere sia dall'eventuale irrilevanza penale dei medesimi sia – per converso – dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nelle ipotesi in cui le suddette inadempienze costituiscano reato.

La violazione delle norme del Codice, intendendosi come tale la proposizione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalle normative vigenti e dai contratti collettivi, ove presenti, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni derivanti all'Ente.

Le tipologie sanzionatorie sono previste dalle normative o dalle contrattazioni collettive vigenti. Esse saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana.

La sanzione è irrogata dal Datore di Lavoro.

Quanto all'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte di consulenti, mandatari, partners, collaboratori in genere, fornitori di beni o servizi, le relative previsioni sanzionatorie saranno contenute nei rispettivi accordi contrattuali che determinano le condizioni del rapporto.