



CODICE ETICO

CODICE: DN_SGQ_03

DATA: 23/05/2024

REVISIONE: 03

INFORMAZIONI E STORIA DEL DOCUMENTO:

Nome file originale:	DN_SGQ_03_r03_Codice_Etico
Modifica rispetto alla precedente Revisione:	4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 5. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE 11. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 13. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI
Eventuale commento:	Redatto dall'Avvocato Rocco Massaro
Pubblicazione:	nella Intranet aziendale in Obbligatorio leggere/leggere entro 30gg dalla data di assunzione, sul sito Internet www.ferbonlus.com , appeso in bacheca in ogni Presidio FERB
Diffusione:	per mezzo di modello MS_SGQ_19 settimana 19/2025

RESPONSABILI:

Responsabilità	Ruolo	Nome	Firma
Documento	Presidente	Franco Cammarota	
Verifica	Avvocato	Rocco Massaro	
Approvazione	Direttore Amministrativo	Massimiliano De' Margheriti	



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



Sommario

0. MISSION ISTITUZIONALE	3
1. VISION DI FERB	3
2. PREMESSA	3
3. I VALORI	4
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	5
5. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	7
6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI	11
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI	12
8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE	15
9. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	17
10. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITA` DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA	17
11. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	17
12. SISTEMA SANZIONATORIO	19
13. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI	20



0. MISSION ISTITUZIONALE

FERB persegue la finalità di assicurare, nel bacino territoriale, il raggiungimento degli obiettivi di salute e benessere definiti dalla Regione Lombardia, in coerenza e sinergia con gli indirizzi dell'Azienda Sanitaria della provincia di Bergamo e dell'Azienda Ospedaliera di Seriate e ASST Melegnano Martesana, partner nella attuazione della Collaborazione pubblico-privato.

In particolare, sviluppando e rispondendo a:

- Governo della domanda e dell'offerta mediante risposte coerenti, per quantità e qualità, alle esigenze e bisogni sanitari, ma secondo regole di appropriatezza delle prestazioni sanitarie e con puntuale rispondenza gestionale, organizzativa e strutturale agli standard di accreditamento istituzionale;
- Definizione dei rapporti con le Autonomie Locali, con i soggetti del Terzo Settore e, in generale, con le forze sociali quali espressione qualificata dei bisogni di salute del Territorio;
- Mantenimento della congruenza economico-finanziaria;
- Sviluppo dei flussi informativi, contabili e di attività atti ad assolvere, oltre al debito informativo nei confronti dell'AO quindi della Regione, la generazione di informazioni utili per la gestione e le scelte strategiche di propria competenza.
- Continuo incremento dei rapporti convenzionali con Università al fine di garantire i processi formativi per i propri dipendenti e collaboratori e partecipare ai processi di ricerca e formazione riguardanti le patologie di proprio interesse.

1. VISION DI FERB

La programmazione di FERB si identifica nell'obiettivo strategico regionale di rispondere ai bisogni sanitari della popolazione in modo costantemente più elevato, mediante azioni ed indirizzi di appropriatezza e compatibilità con le risorse disponibili.

A tal fine FERB utilizza le proprie risorse patrimoniali ed il personale secondo criteri di economicità, efficacia, qualità ed appropriatezza, quali presupposti di metodo ed azione concreta per migliorare ed incrementare l'assistenza sanitaria erogata.

L'etica ed il codice di comportamento si basano sul principio generale e trasversale di essere "al servizio" e per "il servizio" dei cittadini.

La politica di formazione e gestione del personale è, pertanto, incentrata su meccanismi di coinvolgimento e progettazione partecipata per fare squadra su obiettivi, valori e programmi di risposta ai bisogni dell'utenza, in generale, e del Territorio, in particolare.

2. PREMESSA

"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale. Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Fondazione perchè introduce una definizione chiara ed esplicita delle



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS



proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Fondazione medesima (clienti, fornitori, eventuali soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività della FERB)."

Il Codice rappresenta, le misure che **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari.

Pertanto, i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

3. I VALORI

- **Trasparenza**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**

- **Integrità**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

- **Rispetto**

Il personale è la risorsa chiave della Fondazione: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.

Dipendenti e Collaboratori vanno trattati tutti con pari dignità e indipendentemente dalla maggiore o minore importanza di ciascuno di essi.



- **Legalità**

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

- **Responsabilità**

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

- **Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività**

I rapporti con gli stakeholders della **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e collaboratori svolgono la propria attività nell'interesse della Società e non dovranno accettare doni, omaggi e utilità o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.

- **Riservatezza**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata; richiede inoltre che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Società.

- **Rispetto dell'ambiente**

FERB si adopera affinché ogni sua attività si svolga nel rispetto dell'ambiente ed in funzione della tutela della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionale e regionali in materia.

- **Pari opportunità**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su razza, colore della pelle, sesso, paese di origine, età, credo religioso, stato civile, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, condizione militare o di reduce di guerra,



condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore, come vietato dalle leggi in vigore.

Questa politica viene adottata per tutti gli aspetti dell'occupazione presso Fondazione **Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** inclusi selezione, assunzione, training, avanzamento di carriera e licenziamento.

- **Trasparenza delle registrazioni contabili**

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

È compito di tutte le Persone di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore e sono tenute a darne notizia per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

- **Concorrenza Leale**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

- **Qualità dei servizi e dei prodotti**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

- **Lavoro minorile**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS si oppone allo sfruttamento dei minori. È inaccettabile per **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei



suoi principi a riguardo autorizza **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** a rompere le relazioni commerciali.

- **Indagini e provvedimenti disciplinari per violazioni del codice etico**

Le violazioni del Codice comportano misure correttive, come provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione o al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il proprio comportamento.

5. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta

I Dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, e di astenersi da comportamenti contrari ad esse, e di collaborare riferendo al Responsabile di cui fanno parte, tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art 2104 del c.c.

- **Selezione del personale**

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'impresa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

- **Tutela della persona**

E' richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice etico di comportamento. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

- **Formalizzazione del rapporto di lavoro**

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

- **Formazione del Personale**

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio: job rotation e affiancamenti a personale esperto).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.



La **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

- **Tutela della privacy**

La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

- **Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro**

La **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza.

Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della Società nei casi in cui queste impongono requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

- **Valutazione del Personale**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

- **Discriminazione e molestie**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso di noi, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico e dalle normative aziendali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese.

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS



Tutte le operazioni e transazioni devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure aziendali e devono essere assoggettabili a verifica.

- **Conflitto di interessi**

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, devono sempre essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse sia nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un dirigente persegue un obiettivo diverso da quello perseguito da **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti, degli appaltatori, dei subappaltatori, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche o private, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione;

- **Beni aziendali**

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'impresa. Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'impresa, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

- **Riservatezza e gestione delle informazioni**

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla *privacy*; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

Le informazioni confidenziali includono quelle che sarebbero utili ai concorrenti o che potrebbero arrecare danno alla **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** se divulgate ai concorrenti o al pubblico. In particolare, ciò comprende: sviluppi non ancora noti, dati finanziari ed economici della società, prezzi dei prodotti e politiche aziendali, informazioni sui clienti e sui fornitori e tutti i documenti interni di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**.

- **Invenzioni e Scoperte**

Tutte le invenzioni e le scoperte create nell'ambito dell'oggetto del contratto di lavoro appartengono a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** o ai suoi clienti, sia nel caso in cui siano effettuate durante l'orario di lavoro sia nel caso in cui non siano effettuate durante l'orario di lavoro.

E' importante che voi predisponiate e conserviate in modo riservato informazioni dettagliate che spieghino e possano così fornire a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** i dettagli tecnici di qualsiasi invenzione o scoperta e/o miglioria.



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS



- **Regali, omaggi e altre utilità**

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa. Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione da parte del responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza dell'impresa. Tale norma non ammette deroghe neanche in quei Paesi in cui offrire doni di valore o altri benefici è consuetudine.

- **Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni**

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse* - a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**.

- **Uso dei sistemi informatici**

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.



- **Obblighi di informazione**

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice di comportamento o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'impresa.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

- **Uso di stupefacenti e di bevande alcoliche**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB – ONLUS mantiene un ambiente di lavoro libero sia da alcol che da sostanze stupefacenti.

Perciò, è proibito presentarsi sul luogo di lavoro in preda all'alcol o a sostanze stupefacenti (illegali). Sono inoltre vietati la vendita, l'uso, la produzione e la distribuzione di qualsiasi stupefacente o sostanza controllata nei locali utilizzati dalla Società.

- **Falsità in monete**

E' vietato falsificare, detenere, spendere o comunque mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo contraffatti o alterati.

Chi riceve banconote o monete o carte di pubblico credito sospette di falsità o rubate deve informare il proprio diretto responsabile, affinché provveda all'opportuna denuncia.

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

- **Scelta del fornitore**

Nei rapporti con fornitori di prodotti e servizi, i dipendenti di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** devono:

- selezionare i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità del servizio;
- osservare le condizioni contrattuali e le previsioni di legge;
- mantenere rapporti in linea con le buone consuetudini commerciali;
- agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti senza abusare delle proprie qualifiche e con imparzialità e trasparenza

- **Tutela dell'ambiente e dei profili etici**

Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto per le condizioni ambientali e ad assicurare che essa sia svolta in modo conforme ai principi etici richiedendo, per particolari forniture e servizi, requisiti di rilevanza sociale.

Con l'apposizione di specifiche clausole contrattuali **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** richiede ai fornitori, soprattutto se operanti nei c.d. Paesi a rischio, un'idonea dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali e il loro impegno volto ad



evitare la commissione dei reati contro la PA e disastri ambientali riconducibili all'attività dell'impresa fornitrice.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI

La centralità del paziente nell'attività della FERB

1. La FERB ispira la propria attività ponendo sempre il paziente al centro di ogni sua scelta e azione.

Il governo clinico

1. La FERB riconosce la validità dei più moderni metodi del governo clinico, di cui si avvale per la sua stessa organizzazione, ponendo al centro della valutazione di efficacia ed efficienza del sistema, il soddisfacimento dei bisogni di salute e benessere del paziente.

La libertà di cura e il consenso informato

1. La FERB si impegna a garantire la massima libertà di autodeterminazione del paziente in ordine alle scelte relative alla propria salute.

2. Le attività che coinvolgono il paziente sono oggetto di informazione personale e di consenso informato da parte del paziente, nei casi previsti da norme e procedure speciali.

3. I pazienti devono ricevere informazioni adeguate per permettere loro di prendere decisioni consapevoli sulla propria salute. Tali informazioni devono essere fornite ai pazienti in maniera chiara e comprensibile, in un ambiente che incoraggi e stimoli la comunicazione aperta con il medico.

4. Ai pazienti deve essere concesso un tempo sufficiente per riflettere su tali informazioni prima di dare il consenso.

5. I pazienti possono cambiare decisione in qualsiasi momento; le conseguenze di tale cambiamento devono essere adeguatamente esplicitate. Il diritto dei pazienti a ricercare una seconda valutazione clinica deve essere rispettato.

6. I pazienti hanno diritto di accedere alle informazioni contenute nella loro cartella clinica secondo le vigenti normative.

7. Il personale qualificato è disponibile ad aiutare il paziente a capire i contenuti della cartella clinica conformemente alla rispettive competenze professionali;

8. I pazienti hanno il diritto a nominare un'altra persona per agire a loro nome.

L'assistenza del paziente

1. Il paziente ha diritto di essere assistito e curato con premura ed attenzione, nel rispetto della dignità personale e delle proprie tradizioni culturali e religiose.



L'identità del paziente

1. In particolare, durante la degenza ospedaliera il paziente ha diritto di scegliere di essere sempre individuato con il proprio nome e cognome oppure in forme che ne assicurino l'anonimato e la riservatezza.

L'informazione al paziente

1. Il paziente ha diritto di ottenere informazioni relative alle prestazioni erogate, alle modalità di accesso ed alle relative competenze. Lo stesso ha il diritto di poter identificare le persone che lo hanno in cura.

Il trattamento del paziente durante la degenza

1. Il paziente ha diritto di ottenere dal medico che lo cura informazioni complete e comprensibili in merito al suo stato di salute, sui provvedimenti proposti e quelli alternativi.

2. I pazienti devono essere coinvolti nelle scelte riguardanti la loro salute, in particolare essi debbono essere messi nelle condizioni di poter:

- porre liberamente domande su questioni che li riguardino o su informazioni che essi non abbiano compreso;
- prendere la decisione che essi ritengano migliore per la propria salute e la propria vita;
- partecipare consapevolmente ad ogni aspetto del loro percorso di terapia, compresa la dimissione e i successivi trattamenti.

3. La FERB ritiene fondamentale e adotta tutte le misure utili affinché i pazienti trattino gli altri pazienti, il personale e le strutture della FERB stessa con rispetto e dignità.

Il coinvolgimento del paziente

1. In particolare, fatti salvi i casi di urgenza nei quali il ritardo possa comportare pericolo per la salute, il paziente ha diritto di ricevere le notizie che gli permettano di esprimere un consenso effettivamente informato prima di essere sottoposto a terapie od interventi. Le informazioni fornite al paziente debbono concernere anche i possibili rischi o disagi conseguenti al trattamento.

La possibilità di alternative

1. Il paziente ha, altresì, diritto di essere informato sulla possibilità di indagini, trattamenti o condotte alternative a quelle proposte in FERB.

2. Ove il paziente non sia in grado di determinarsi autonomamente le stesse informazioni dovranno essere fornite alle persone di cui all'articolo precedente.



La tutela della riservatezza dei dati del paziente

1. Il paziente ha diritto di ottenere che i dati relativi alla propria malattia ed ogni altra circostanza che lo riguardi rimangano segreti, salvi i casi di espressa previsione di legge.

I reclami del paziente

1. Il paziente ha diritto di proporre reclami, ordinariamente per iscritto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, che debbono essere sollecitamente esaminati. Egli ha altresì diritto di essere informato sull'esito degli stessi.

2. La FERB si impegna a fornire strumenti al fine di consentire agli utenti e a tutti i portatori di interesse di segnalare disfunzioni e disservizi.

3. Le segnalazioni devono essere sempre valutate e delle risultanze delle stesse deve essere data comunicazione al suo autore.

I diritti del bambino in ospedale

1. La FERB si riconosce nei diritti fondamentali del bambino e dell'adolescente in ospedale, espressi dalla vigente normativa, nonché dai documenti internazionali.

2. In particolare, la FERB riconosce il diritto del minore a un'assistenza particolare, adeguata alla sua età e alle sue facoltà, tesa a favorire il suo pieno sviluppo e la sua completa maturazione, sotto il profilo fisico, intellettuale, morale e sociale.

3. I bambini e gli adolescenti ricoverati nella FERB hanno diritto a un rapporto riservato e personale con i medici e con il personale infermieristico, che consenta loro di comprendere le proprie condizioni di salute e le relative terapie, di esprimere i propri disagi e le proprie sofferenze, come anche le proprie opinioni con il maggiore grado di libertà possibile.

4. Ai bambini deve essere assicurato il mantenimento dei rapporti con la loro famiglia, la quale deve sempre essere messa nelle condizioni di partecipare alle scelte che riguardano il minore, tramite iniziative volte ad assicurare il massimo coinvolgimento possibile nel suo percorso di crescita.

L'accesso alle prestazioni sanitarie e ai servizi ospedalieri

1. L'accesso alle prestazioni sanitarie della FERB deve avvenire sulla base dei criteri di priorità definiti dall'ordinamento, nel rispetto delle norme e dei regolamenti specifici.

2. Nel momento dell'accesso del paziente, i sanitari si impegnano a:

- instaurare una relazione con il paziente tale da limitare i suoi disagi e da metterlo in grado di esprimere liberamente i propri bisogni;
- curare l'accoglienza del paziente in ragione delle sue condizioni;
- fornire tutte le informazioni affinché l'utenza faccia un corretto utilizzo dei servizi offerti;



- ascoltare e comprendere le aspettative ed i bisogni dei pazienti, avuto riguardo alla loro personale condizione fisica e mentale.

- **Qualità e customer satisfaction**

L'azienda si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

- Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio. Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

- **Regole di condotta relative ai rischi di corruzione e concussione**

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.



Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale.

Le prescrizioni indicate nei precedenti punti non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate negli stessi punti.

• Correttezza nei rapporti commerciali con la PA

Pur non essendo parte delle normali strategie di business di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** la fornitura dei propri prodotti alla Pubblica Amministrazione, nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare, non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti e/o il loro diretto superiore a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

• Dichiarazioni rese alla PA

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente pubblico e dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

• Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti

E' fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

• Alterazione Sistemi informativi PA

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso



contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

9. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- **Contributi a organizzazioni politiche e sindacali**

La Società è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale. In tal senso, la Società non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

10. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

- Ogni operazione e transazione effettuata in **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** deve essere correttamente registrata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, così da poter procedere all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato tale operazione.

I bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti, in osservanza delle norme e dei principi contabili, con chiarezza e trasparenza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società.

Tutto il personale di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** coinvolto nel processo deve:

- fornire informazioni chiare e complete;
- assicurare l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- segnalare la presenza di conflitti di interesse.

Non interferire, con qualsiasi modalità, sul contenuto delle relazioni o comunicazioni dei responsabili della revisione influenzare l'indipendenza degli stessi.

Non impedire od ostacolare il regolare svolgimento delle attività degli organi sociali, dei revisori e del socio, collaborando, ove richiesto, all'espletamento di ogni forma di controllo e revisione della gestione sociale, previste dalla legge. In particolare, è fatto divieto, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, di tenere comportamenti che impediscano o che comunque ostacolino, lo svolgimento dell'attività di controllo o revisione legalmente attribuite al socio, al collegio sindacale o alla società di revisione.

11. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

- **Conoscenza e comprensione del Codice Etico**



Il Codice Etico viene portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione. Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti in fase di assunzione ed a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**.

Internamente a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, l'adeguata conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutto il personale viene assicurata attraverso programmi di informazione e formazione definiti secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione aziendale, di cui il Codice Etico è parte integrante.

E' nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico.

- **Diffusione del Codice**

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice presso i Destinatari secondo le seguenti modalità:

1. affissione all'albo aziendale;
2. distribuzione del Codice etico a tutti i dipendenti;
3. pubblicazione sulla intranet aziendale.

- **Controllo e aggiornamento**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della Fondazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica della Fondazione;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del Codice Etico da parte di tutte le parti interessate;
- provvedere alla periodica revisione del Codice Etico.

- **Segnalazioni**

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, all'Organismo di Vigilanza. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, allo scopo di garantire la correttezza del suo operato, l'azienda si è munita di un "*canale di segnalazione interna*" in conformità alla disciplina introdotta dal Decreto Legislativo 10



marzo 2023, nr. 24 ("Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"). Attraverso il suddetto canale è riconosciuta la facoltà di segnalare - beneficiando di apposite garanzie - le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, nonché la violazione di quanto è stabilito nel modello di organizzazione e gestione - ivi compreso il presente Codice etico - adottato dall'ente ai sensi del richiamato D. Lgs. 231/01.

12. SISTEMA SANZIONATORIO

- **Violazioni del Codice Etico**

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza. Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/ Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

- **Nei confronti di dipendenti**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Fondazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate. Il presente Codice sarà esposto in luogo pubblico accessibile a tutti i dipendenti della Fondazione come previsto dalla L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

- **Nei confronti di dirigenti e di amministratori**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice di Condotta, la Fondazione valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.



In caso di violazione del Codice da parte degli amministratori di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

- **Nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice di Condotta, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

13. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

- Per i dipendenti di **Fondazione Europea di Ricerca Biomedica - FERB - ONLUS**, il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni aziendali. I quesiti etici sono da trattare seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolare la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il superiore diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione all'Organismo di vigilanza.