



Penta

Child Health Research

**FONDAZIONE PENTA
- for the treatment and care of children with HIV and
related diseases - ONLUS**

**Modello
di
Organizzazione, Gestione e Controllo**

**ART.6 D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231
“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
DELLE PERSONE GIURIDICHE”**

16/9/2019

Approvato dal C.d.A. di Fondazione Penta – *for the treatment and care of
children with HIV and related diseases* - Onlus

Fondazione Penta Onlus

Torre di Ricerca Pediatrica, Corso Stati Uniti 4, 35127 Padova, Italy
Iscrizione Registro Prefettizio Padova n.30 ex D.P.R. 10.2.2000 n.361
C.F. 92166930286 P.Iva 04150680280
www.penta-id.org



Penta

Child Health Research



INDICE

Glossario	6
PREMESSA	9
ARTICOLO 1. DESTINATARI	9
ARTICOLO 2. VALORI DELLA FONDAZIONE	10
2.1. Mission e responsabilità	10
2.2. Impegno sociale	11
2.3. Trasparenza, onestà e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi	11
ARTICOLO 3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	12
3.1 Criteri generali	12
3.2 Conflitti d'interesse.....	12
ARTICOLO 4. RAPPORTI CON I TERZI.....	13
ARTICOLO 5. RAPPORTI CON PARTNER E FORNITORI.....	14
ARTICOLO 6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	15
ARTICOLO 7. RAPPORTI CON I COLLABORATORI	17
ARTICOLO 8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	17
8.1 Principi generali	17
8.2 Obblighi e divieti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione –nazionale o estera- ...	18
ARTICOLO 9. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI TERZE	20
ARTICOLO 10. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GARANTI.....	20
ARTICOLO 11. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE.....	20
ARTICOLO 12. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE.....	21
12.1 Principi generali	21
12.2 Fumo	21
12.3 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti	21
12.4 Altri divieti	22
ARTICOLO 13.SALVAGUARDIA DEI BENI E DEL PATRIMONIO DELLA FONDAZIONE	22
ARTICOLO 14. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI.....	22
ARTICOLO 15. TUTELA DI INFORMAZIONI RISERVATE DELLA FONDAZIONE	23
ARTICOLO 16.TUTELA DELL'AMBIENTE	23
ARTICOLO 17.SANZIONI E CONTROLLO.....	24
17.1 Sanzioni.....	24
17.2 Controllo interno	24
17.3 Segnalazione delle violazioni	25



Penta

Child Health Research

ARTICOLO 18. CODICE ETICO: EFFICACIA, AGGIORNAMENTO E MODIFICHE.....
25



Penta

Child Health Research

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

B)

CODICE ETICO



Penta

Child Health Research

Glossario

Aree (di attività) a rischio	Le aree di attività della Fondazione nel cui ambito è più concreto il rischio di commissione dei Reati.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Codice Etico	Codice Etico adottato dalla Fondazione.
Collaboratori	Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale.
Decreto	Il D. Lgs. n. 231/01, come successivamente modificato e integrato.
Destinatari	Tutti i soggetti destinatari del Modello e, in particolare, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e Partners.
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Fondazione.
Enti	Società, Associazioni, Consorzi, ecc., rilevanti ai sensi del Decreto.
Fondazione Penta Onlus ("Fondazione")	Fondazione Penta Onlus, con sede legale in Padova (PD), Corso Stati Uniti n. 4, C.F. 92166930286.
Fornitori	Tutti i soggetti, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, da parte dei quali la Fondazione riceva una qualunque prestazione.
Funzione/Area	Struttura organizzativa della Fondazione.
Illecito disciplinare	Condotta tenuta dal Dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello Organizzativo.

Fondazione Penta Onlus

Torre di Ricerca Pediatrica, Corso Stati Uniti 4, 35127 Padova, Italy

Iscrizione Registro Prefettizio Padova n.30 ex D.P.R. 10.2.2000 n.361

C.F. 92166930286 P.Iva 04150680280

www.penta-id.org



Informative	Comunicazioni all'OdV elencate al Capitolo 3 paragrafo 3.10 del Modello.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto, approvate da Confindustria nella versione di volta in volta aggiornata ed in vigore.
Modello (Organizzativo)	Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Fondazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Decreto.
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Scientifico e il Collegio Sindacale (anche Collegio dei Revisori dei conti) della Fondazione.
OdV o Organismo di Vigilanza	L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto.
Partner(s)	Partner, commerciali od operativi della Fondazione che siano vincolati contrattualmente alla Fondazione ed abbiano un ruolo in progetti e operazioni.
Presidente	Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante della Fondazione.
Procedura Whistleblowing	La Procedura adottata ai sensi dell'art. 6, commi 2 <i>bis</i> , <i>ter</i> e <i>quater</i> , del D. Lgs. 231/2001 e contenuta al capitolo 4 del Modello.
Pubblica Amministrazione (o P.A.)	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, anche di fatto nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i Funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri.
Processi sensibili	Processi interni che possono condurre alla commissione dei reati previsti dal Decreto.
Reati o Reato	I reati rilevanti a norma del Decreto.



Penta

Child Health Research

Segnalazioni

Comunicazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e di violazioni del Modello come definite al Capitolo 4, paragrafo 4.1 del Modello.

Segretario Generale

Soggetto eletto dal C.d.A. della Fondazione, responsabile della tenuta delle scritture contabili nonché di altre funzioni di supporto all'attività del Presidente (ai sensi dell'art.12 dello Statuto della Fondazione).

Soggetti in posizione apicale

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Fondazione nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Fondazione

Soggetti in posizione subordinata

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Standard Operating Procedure (SOP)

Procedure adottate dalla Fondazione



Penta

Child Health Research

CODICE ETICO

PREMESSA

La Fondazione PENTA - *for the treatment and care of children with HIV (and related destasse)* - ONLUS, fondata nel 2004, persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale nei confronti di persone svantaggiate in quanto portatrici o potenziali portatrici del virus dell'HIV/AIDS o di altre malattie collegate alla povertà (Malaria, TBC, ecc.) e così di tutte le patologie con interesse pediatrico, sviluppando la relativa ricerca biomedica.

La Fondazione, consapevole di essere un punto di riferimento del proprio settore, ha deciso di adottare il presente Codice Etico per fornire precise Linee Guida Comportamentali che consentano di promuovere una cultura aziendale caratterizzata dai valori di Integrità e Responsabilità, propri della *mission* della Fondazione.

ARTICOLO 1. DESTINATARI

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, adottato dalla Fondazione, al quale lo stesso Modello espressamente rinvia (Parte B).

Le norme del Codice si applicano a chiunque operi o collabori a qualsiasi titolo con la Fondazione, ovvero a tutti i Destinatari, ed in particolare:

- *Soggetti in posizione apicale*, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Fondazione medesima;
- *Soggetti in posizione subordinata*, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione della Fondazione sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- *Collaboratori esterni*, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività della Fondazione (es. consulenti, professionisti esterni);

Fondazione Penta Onlus

Torre di Ricerca Pediatrica, Corso Stati Uniti 4, 35127 Padova, Italy

Iscrizione Registro Prefettura Padova n.30 ex D.P.R. 10.2.2000 n.361

C.F. 92166930286 P.Iva 04150680280

www.penta-id.org



- *Fornitori e Partners*, quali le controparti contrattuali della Fondazione - ad esclusione dei Collaboratori-, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, ed in generale tutti i soggetti da parte dei quali la Fondazione riceva una qualunque prestazione, ovvero i soggetti con cui la Fondazione intrattenga rapporti di partnership o reciproca collaborazione ovvero soggetti che abbiano un ruolo in progetti, studi, ricerche e attività della Fondazione.

Ogni Destinatario ha il dovere di:

- conoscere le norme contenute nel Codice;
- astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice;
- riferire ai soggetti preposti, nel rispetto altresì delle norme in materia di *Whistleblowing*, ai propri superiori e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice;
- collaborare con le strutture e/o i soggetti deputati alle attività di controllo del rispetto del presente Codice;
- non intraprendere alcuna iniziativa contraria ai contenuti del Codice.

ARTICOLO 2. VALORI DELLA FONDAZIONE

2.1. Mission e responsabilità

La *mission* della Fondazione è individuare, grazie a studio e ricerca, e sviluppare, grazie al proprio network di partner, procedure efficaci per la prevenzione, la diagnosi e la cura di patologie con interesse pediatrico. Penta è un'organizzazione leader nel campo della salute pediatrica e, grazie all'attività propria e dei propri partner, ha lo scopo primario di ridurre considerevolmente la frequenza e le conseguenze delle infezioni contratte da pazienti pediatrici.

La Fondazione riconosce un ruolo centrale allo studio, la ricerca e la collaborazione tra partner per favorire lo sviluppo scientifico e il progresso della medicina. Penta persegue i propri scopi esclusivamente per finalità di solidarietà sociale nei confronti di persone svantaggiate in quanto portatrici o potenziali portatrici del virus dell'HIV/AIDS o di altre malattie collegate alla povertà (Malaria, TBC, ecc.) e così di tutte le patologie con interesse pediatrico.

I valori su cui si fonda l'operatività della Fondazione sono, in particolare:

- rispetto e centralità dell'essere umano come valore fondamentale e centro di ogni attività;
- trasparenza delle proprie azioni e scelte nonché rispetto di tutti i Partner, Collaboratori e Fornitori;



- valorizzazione delle risorse umane e di tutti i collaboratori che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della Fondazione;
- rispetto delle leggi nazionali e di Regolamenti e Direttive dell'Unione Europea con particolare riferimento alla normativa in materia di ricerca scientifica e sperimentazione, nonché delle *Good Clinical Practice* –standard internazionale di etica e qualità scientifica per progettare e condurre studi clinici su esseri umani-;
- sviluppo, crescita e ricerca dell'eccellenza nello svolgimento delle attività al fine di raggiungere la propria *mission*.

La Fondazione si è dotata di un sistema interno di procedure e istruzioni operative, al fine di migliorare la gestione delle proprie attività, a tutela dell'efficienza dell'organizzazione nonché la reputazione e l'immagine della Fondazione.

2.2. Impegno sociale

La Fondazione persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale e identifica nel rispetto dei requisiti della responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività. La Fondazione, in particolare, valorizza le risorse umane e si uniforma ai seguenti principi:

- non utilizzare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire né sostenere il "lavoro obbligato";
- garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- rispettare i diritti dei lavoratori di aderire alle confederazioni sindacali;
- non effettuare alcun tipo di discriminazione;
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e abusi verbali;
- adeguare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali;
- retribuire i Dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale.

2.3. Trasparenza, onestà e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi

La Fondazione riconosce nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi una delle proprie priorità e pertanto stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività in modo trasparente, corretto e nel rispetto delle disposizioni normative –nazionali o estere- nonché dei principi di onestà e diligenza.



ARTICOLO 3. PRINCIPI DI COMPORAMENTO

3.1 Criteri generali

Tutte le azioni, operazioni e transazioni poste in essere nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite, e devono essere assoggettabili a verifica da parte degli organi di controllo.

A tal fine i destinatari sono tenuti a svolgere le mansioni loro assegnate in osservanza delle disposizioni individuate nel presente Codice Etico ed in stretta conformità alle leggi e regolamenti applicabili, anche nei rapporti con i terzi.

I Destinatari sono tenuti ad osservare tutte le disposizioni che regolano la propria condotta ed a sottoporre alla Direzione eventuali dubbi e questioni circa la legittimità di qualsiasi condotta che interessi la Fondazione.

Nei rapporti con Partner, Collaboratori e Fornitori, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e al presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per terzi o per la Fondazione.

L'attività di instaurazione e gestione di rapporti di partnership, collaborazione ovvero fornitura, deve svolgersi nel rispetto di corretti principi economici e in leale competizione con i concorrenti, nella costante osservanza delle norme di legge e regolamentari applicabili.

3.2 Conflitti d'interesse

Tutte le decisioni e le scelte strategiche di investimento o ricerca prese per conto della Fondazione devono corrispondere al migliore interesse della stessa.

Pertanto, eventuali situazioni che possano anche solo apparire in conflitto di interesse, ovvero quelle in cui un soggetto possa perseguire un personale interesse utilizzando il proprio ruolo professionale all'interno dell'organizzazione Penta, devono essere evitate o quanto meno segnalate al proprio superiore gerarchico (ove esistente) e, nei casi più gravi, segnalate all'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:



- svolgere una funzione di vertice o di responsabile di un'unità organizzativa e avere personali interessi economici comuni con i Partner e Fornitori;
- accettare danaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Fondazione;
- avere interessi affettivi personali o familiari che possano influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse della Fondazione ed il modo più opportuno per perseguirlo;
- avvantaggiarsi personalmente, tramite familiari, colleghi o interposta persona, di opportunità di affari connesse allo svolgimento delle proprie funzioni o in relazione all'attività esplicata per conto della Fondazione.
- lo svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso Partner e Fornitori.

I Dipendenti non devono possedere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari rilevanti in qualsiasi società o ente che intrattenga o cerchi di intrattenere rapporti con la Fondazione, a meno che non abbia precedentemente ottenuto l'approvazione scritta dal consiglio di amministrazione della Fondazione.

Per "interessi finanziari rilevanti" si intende, ai fini dell'applicazione del presente Codice, il possesso da parte di un Dipendente e/o di un suo familiare di una quota superiore all'1% del capitale della società o ente di cui sopra.

ARTICOLO 4. RAPPORTI CON I TERZI

La Fondazione persegue la propria *mission* gestendo, in particolare, attività di:

- a) assistenza sociale e socio-sanitaria;
- b) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- c) formazione.

Tali servizi sono offerti dalla Fondazione a fini di utilità sociale e senza alcuno scopo di lucro, nel rispetto di tutte le norme vigenti ed al fine di garantire lo sviluppo ed il progresso della ricerca scientifica. La qualità dei servizi offerti, la professionalità e il benessere della collettività sono un fattore di primaria importanza per il perseguimento degli obbiettivi della Fondazione.

A tal fine, è fatto obbligo ai Destinatari di:

- comunicare con i terzi (es. per attività di divulgazione, organizzazione di eventi o raccolte fondi) in modo chiaro e trasparente, informandoli correttamente e costantemente sulle caratteristiche delle proprie attività, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile;
- fornire servizi (es. corsi di aggiornamento e formazione) di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative dei terzi, a tutela della reputazione e dell'immagine della Fondazione.



La Fondazione espressamente vieta a tutti i Dipendenti o Collaboratori di ricevere o accettare, omaggi o altre forme di beneficio (es. ospitalità) da parte di chiunque intrattenga, o intenda intraprendere, rapporti con la Fondazione al fine, tra l'altro, di consolidare un'immagine della Fondazione fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

Le disposizioni precedenti, pertanto, non si applicano alle spese di rappresentanza, ordinarie e ragionevoli, o agli omaggi di modico valore, che corrispondono alle normali consuetudini, sempre che non violino norme di legge e che siano conformi alla policy della Fondazione.

E' in ogni caso proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che siano o intendano entrare in rapporti con la Fondazione.

Chiunque riceva proposte di denaro, omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità, dovrà comunque informare immediatamente il superiore gerarchico e il Presidente.

E' tassativamente vietato ricevere omaggi o altra gratuità al proprio indirizzo privato.

ARTICOLO 5. RAPPORTI CON PARTNER E FORNITORI

Nella selezione e nella gestione dei rapporti con i Partner e i Fornitori, i Destinatari dovranno:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla selezione di Partner e Fornitori nonché alla gestione dei rapporti con i medesimi;
- adottare criteri di valutazione oggettivi e trasparenti nella selezione delle aziende e degli enti partner nonché delle aziende fornitrici, in possesso dei requisiti richiesti;
- osservare e rispettare le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste nei rapporti di fornitura;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i Partner.

Ai Destinatari è fatto divieto di:

- approfittare della propria posizione al fine di ottenere qualsiasi beneficio personale;
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, direttamente o indirettamente, corrispettivi, regali, omaggi, ospitalità, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore (regali di cortesia);
- subire condizionamenti da parte di terzi estranei alla Fondazione per assumere decisioni e/o eseguire atti relativi alla propria attività lavorativa o professionale.

Il soggetto che riceva omaggi o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detta offerta o comunque informare immediatamente il superiore gerarchico.



Penta

Child Health Research

E' in ogni caso proibita l'accettazione di danaro da persone o aziende che siano o intendano entrare in rapporti con la Fondazione.

E' tassativamente vietato ricevere omaggi o altra gratuità al proprio indirizzo privato.

ARTICOLO 6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Nella selezione e nella gestione dei rapporti con il personale Dipendente e i Collaboratori, i Destinatari dovranno osservare scrupolosamente la normativa vigente e le policy della Fondazione. In particolare, in caso di assunzione di lavoratori stranieri particolare attenzione dovrà essere prestata alla verifica del permesso di soggiorno che non potrà mai mancare, essere scaduto (e non rinnovato), ovvero revocato o annullato.

La Fondazione si impegna a favorire il costante sviluppo delle capacità e delle competenze del management, dei Dipendenti e dei Collaboratori, in maniera tale da far sì che la creatività dei singoli trovi piena espressione e realizzazione.

Affinché la capacità e le competenze di ciascun dipendente/collaboratore possano essere valorizzate e ciascun dipendente/collaboratore possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni e/o i soggetti deputati alla gestione delle Risorse Umane all'interno della Fondazione devono:

- applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei Dipendenti e dei Collaboratori;
- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Dipendenti e i Collaboratori senza discriminazione alcuna, facendo in modo che possano godere di un trattamento equo e paritario, indipendentemente da sesso, età, nazionalità, religione, etnia, orientamento politico, filosofico, sessuale e con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (inclusi, a titolo meramente esplicativo, i riconoscimenti professionali, le retribuzioni, i corsi di aggiornamento e formazione professionale, ecc.);
- valorizzare il lavoro di Dipendenti e Collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate;
- promuovere il coinvolgimento dei Dipendenti e dei Collaboratori rendendoli partecipi della *mission* della Fondazione e del raggiungimento della stessa;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- garantire le pari opportunità in tutti gli aspetti della vita professionale.

Le funzioni e/o i soggetti deputati al processo di assunzione del personale della Fondazione, nel rispetto delle policy della Fondazione, valutano con particolare rigore ed attenzione l'assunzione di soggetti che abbiano, o abbiano avuto, relazioni dirette o indirette con la Pubblica



Amministrazione, sia nazionale che internazionale, le candidature di parenti di impiegati della Pubblica Amministrazione, o ex impiegati della Pubblica Amministrazione e di loro parenti, che partecipino o abbiano partecipato attivamente e personalmente ad attività o operazioni che hanno riguardato la Fondazione; analoghe cautele devono essere tenute nei confronti di soggetti che partecipino od abbiano partecipato ad avallare le richieste effettuate dalla Fondazione nei confronti della Pubblica Amministrazione.

È fatto, altresì, divieto di richiedere alle figure subordinate favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Anche in osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'impegno della Fondazione a rispettare e promuovere il rispetto dei diritti umani fondamentali, nonché a prevenire lo sfruttamento minorile e a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù, è fatto altresì divieto:

- di dar luogo, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, a riduzione o mantenimento in stato di soggezione (mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, l' approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona);
- di dar luogo a molestie, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui, ivi comprese le molestie sessuali (intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano urtarne la serenità).

E' vietata qualsiasi forma di violenza e molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. E' quindi vietato:

- subordinare qualsiasi decisione rilevante per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali ovvero a caratteristiche personali e culturali;
- indurre Dipendenti e Collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità o menomazioni fisiche o psichiche nonché a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Qualora un Dipendente ritenga di essere stato vittima di molestie o di condotte riconducibili a mobbing, avrà facoltà di segnalare tale situazione al responsabile dell'Area Administration o ai membri del consiglio di amministrazione della Fondazione. Il destinatario della segnalazione



tratterà la segnalazione con la massima riservatezza possibile e verificherà, nei limiti dei poteri concessi per legge, la fondatezza della segnalazione stessa, fornendo una risposta entro 15 giorni lavorativi e adottando, se del caso, gli opportuni provvedimenti.

Le segnalazioni potranno essere inoltrate secondo quanto indicato al successivo articolo 17.3.

ARTICOLO 7. RAPPORTI CON I COLLABORATORI

Ogni Destinatario, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura, al fine di attuare i principi sopra elencati, di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione dei Collaboratori non subordinati ed alla gestione dei rapporti con i medesimi;
- selezionare accuratamente persone e enti, tra quelle con buona reputazione e qualificate;
- informare adeguatamente i terzi (professionisti e enti) che entrano in rapporto con la Fondazione in merito alle disposizioni del presente Codice, richiedendone il rispetto;
- riferire tempestivamente in merito ad eventuali violazioni del Codice ed adottare le iniziative previste.
- non iniziare o proseguire, per conto della Fondazione, alcun rapporto con chi manifesti di non voler attenersi ai principi di cui al presente Codice Etico.

ARTICOLO 8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

8.1 Principi generali

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, intrattenute dai Destinatari devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Fondazione.

In particolare:

- tutti i rapporti che coinvolgono le funzioni della Fondazione, anche per il tramite di Collaboratori esterni, con la Pubblica Amministrazione –nazionale o estera- devono essere uniformati a principi di diligenza, trasparenza ed onestà, nonché di massima correttezza ed integrità;
- l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò preposte e autorizzate;
- nel caso in cui la Fondazione utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tale soggetto



- si applicano le stesse direttive impartite ai Dipendenti della Fondazione (ad es. procedure operative e di controllo);
- la Fondazione non deve farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi, qualora si possano configurare conflitti d'interesse.

8.2 Obblighi e divieti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione –nazionale o estera-

In linea generale, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nazionale o estera, la Fondazione ripudia e sanziona qualsiasi comportamento di natura concussiva, corruttiva o di induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità: in particolare, inoltre, viene precisato quanto segue.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti, direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica, nei confronti di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi.

È fatto divieto di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Qualora un amministratore, dipendente o collaboratore della Fondazione riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione, ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, deve immediatamente sospendere ogni rapporto e informare l'Organismo di Vigilanza.

Le presenti disposizioni si applicano anche in caso di illecite pressioni ricevute in occasione di rapporti con persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione.

Le disposizioni sopra indicate non si applicano ad omaggi e doni "di cortesia" o "di protocollo" o ad utilità d'uso di modico valore, che corrispondano alle normali consuetudini e sempre che non violino norme di legge e che siano conformi alle policy della Fondazione.

È vietato eludere le prescrizioni del presente Codice Etico, ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che (anche sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), abbiano le stesse finalità vietate dal Codice Etico.

Con riguardo ad erogazioni e contributi:



- non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Fondazione non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata.

In ogni caso nel corso di un rapporto con la Pubblica Amministrazione (nazionale o estera) la Fondazione si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nel rapporto, o a loro familiari;
- non offrire omaggi;
- non sollecitare od ottenere informazioni riservate che ne compromettano l'integrità o la reputazione.

Con specifico riguardo ai sistemi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione, è fatto inoltre divieto di:

- alterare, in qualsiasi modo, il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione procurando un ingiusto profitto alla Fondazione con danno dello Stato ovvero all'Unione Europea;
- accedere senza diritto e con qualsiasi modalità, a dati/informazioni o software, contenuti nel sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione;
- superare i limiti di autorizzazioni eventualmente concesse nell'accesso a tali sistemi/programmi di pertinenza della Pubblica Amministrazione;
- accedere senza diritto a sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico;
- commettere fatti diretti a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti o comunque di pubblica utilità;
- commettere fatti diretti a distruggere, danneggiare, rendere in tutto o in parte inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento;
- operare qualsiasi forma di alterazione o contraffazione delle dichiarazioni e comunicazioni inviate alla Pubblica Amministrazione, anche per via telematica, che dovranno essere veritiere;
- fare pressioni nei confronti di pubblici dipendenti affinché provvedano, a vantaggio della Fondazione, ad alterare dati e/o informazioni presenti nei pubblici archivi.



Penta

Child Health Research

ARTICOLO 9. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI TERZE

I contributi a organizzazioni politiche, sindacali e di categoria, erogati sulla base di specifiche normative dovranno essere erogati in modo rigorosamente conforme alla legge e disposizioni vigenti. Tali contributi dovranno essere adeguatamente documentati.

La Fondazione, inoltre, non eroga contributi ad organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi.

La Fondazione, infine, sempre nel rispetto dei protocolli aziendali, valuta con particolare rigore ed attenzione l'eventuale erogazione di contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni aventi carattere politico e/o sindacale.

ARTICOLO 10. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GARANTI

La Fondazione dà piena e scrupolosa osservanza alle disposizioni emanate dalle Authority, siano esse locali, nazionali o internazionali, e si adeguano alla giurisprudenza in materia.

La Fondazione si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dalle Autorità deputate alla regolazione e al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

ARTICOLO 11. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti tra la Fondazione ed i *mass media* in genere spettano esclusivamente alle funzioni a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto delle policy definite dalla Fondazione.

Ai Destinatari è fatto divieto di fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l'autorizzazione delle funzioni e/o soggetti a ciò delegati.

Analoga autorizzazione è necessaria per la partecipazione, in nome o in rappresentanza della Fondazione, di dipendenti a comitati, associazioni, convegni, congressi o seminari, così come per la redazione da parte degli stessi di articoli, saggi o pubblicazioni in genere.

Nel caso in cui tale autorizzazione sia concessa, le informazioni e le comunicazioni destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti ed omogenee e verificate dalle funzioni aziendali a ciò delegate.



ARTICOLO 12. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE

12.1 Principi generali

Tutti coloro che sono preposti a dare attuazione, a vari livelli, alle norme (interne e non) adottate in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro devono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni:

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa che possa minimizzare i rischi per la sicurezza e la salute dei Dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività presso la Fondazione;
- adeguare tempestivamente e costantemente le procedure interne alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza;
- creare e mantenere un rapporto costruttivo e collaborativo con le Istituzioni Pubbliche preposte all'attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro;
- promuovere e sviluppare programmi di formazione e di informazione specifici rivolti ai Destinatari;
- effettuare controlli periodici sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, garantire la cooperazione ed il coordinamento tra l'attività propria della Fondazione e quella della società appaltatrice.

12.2 Fumo

La Fondazione si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri Dipendenti nonché la salubrità degli ambienti, fermo restando il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

Il divieto di fumare deve intendersi esteso anche a momenti di "pausa" dal lavoro, ove tali momenti vengano consumati al di fuori delle aree indicate, a ciò dedicate.

12.3 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

È vietato prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto.

È fatto altresì divieto di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, qualora incidano sulla prestazione lavorativa e possano turbare il normale svolgimento della stessa.



12.4 Altri divieti

E' vietato utilizzare i locali della Fondazione per favorire, in qualunque modo - a livello nazionale od internazionale - la circolazione di sostanze stupefacenti nonché di detenerle presso i locali della Fondazione o in qualsiasi luogo che comunque sia riconducibile alla Fondazione.

E' altresì vietato utilizzare i locali della Fondazione per favorire, in qualunque modo - a livello nazionale od internazionale - la circolazione di materiale pornografico nonché di detenerlo presso i locali della Fondazione o in qualsiasi luogo che comunque sia riconducibile alla Fondazione.

Più in generale, è vietato favorire il crimine organizzato, nazionale e transnazionale, in qualunque sua forma.

ARTICOLO 13. SALVAGUARDIA DEI BENI E DEL PATRIMONIO DELLA FONDAZIONE

Ogni Destinatario è tenuto a operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse della Fondazione, evitando utilizzi impropri che possano esserne causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Fondazione o dettati da motivi professionali estranei al rapporto con la Fondazione. Parimenti, è cura dei Destinatari non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio.

Non è consentito rimuovere, distruggere o eliminare qualsiasi risorsa appartenente alla Fondazione senza previa autorizzazione della stessa.

Ognuno è custode e responsabile dei beni della Fondazione assegnati (materiali e immateriali), strumentali all'attività svolta; nessun Dipendente o Collaboratore può fare o consentire ad altri un uso improprio dei beni assegnati e delle risorse della Fondazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le risorse della Fondazione, per le quali si applica il principio di diligenza sopra enunciato, includono:

- tutti i beni che in ragione dell'attività sono, a diverso titolo, nella sfera di dominio della Fondazione;
- beni strumentali e materiali di consumo di proprietà della Fondazione;
- beni ottenuti in concessione, in comodato o in uso da parte di Istituzioni pubbliche e private;
- applicazioni e dispositivi informatici;
- applicazioni e dispositivi telefonici.

ARTICOLO 14. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI



E' vietato utilizzare per finalità illecite il complesso dei sistemi e degli strumenti informatici e telematici messi a disposizione dei Destinatari per lo svolgimento della propria attività lavorativa (ad esempio: computer, posta elettronica, accesso internet, laptop, computer portatile). Tali strumenti devono, inoltre, essere utilizzati in conformità alla normativa vigente (ivi compreso il D. Lgs 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e ss.mm.ii e Regolamento UE 679/2016) ed alle policy adottate dalla Fondazione.

ARTICOLO 15. TUTELA DI INFORMAZIONI RISERVATE DELLA FONDAZIONE

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Fondazione, o relative alla sua attività, di cui i Destinatari siano a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro e professionale, devono considerarsi riservate, in quanto strettamente di proprietà della Fondazione, ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Per informazioni riservate si intendono, a mero titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative a processi, studi, ricerche e/o all'organizzazione della Fondazione in senso lato.

I Destinatari devono porre ogni cura per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni riservate e non devono utilizzare né consentire l'utilizzo di informazioni che non siano di pubblico dominio, relative alla Fondazione, alla loro attività o affari, ovvero relative a soggetti che hanno rapporti con essa, per promuovere o favorire interessi propri o di terzi.

Se un Dipendente o Collaboratore ritiene che sia appropriato o legalmente necessario divulgare o utilizzare le Informazioni riservate all'esterno della Fondazione, prima di procedere dovrà richiedere opportuna autorizzazione al Presidente ovvero ai membri del Consiglio di Amministrazione, e attendere il tempo necessario per consentire che vengano adottate idonee misure di protezione.

Nel caso in cui la Fondazione abbia sottoscritto un accordo di riservatezza in merito alle informazioni riservate divulgate da terzi alla Fondazione stessa, i Destinatari che ricevono tali informazioni devono attenersi ai termini del suddetto accordo.

Gli obblighi di riservatezza restano in vigore anche una volta che sia cessato il rapporto di lavoro o di collaborazione.

ARTICOLO 16. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Fondazione contribuisce alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.



Penta

Child Health Research

La Fondazione si impegna a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera e persegue costantemente la salvaguardia della salute dei Dipendenti, degli altri Collaboratori e delle comunità interessate dalle attività della Fondazione.

ARTICOLO 17. SANZIONI E CONTROLLO

17.1 Sanzioni

I Destinatari devono attenersi scrupolosamente agli obblighi loro imposti dalla legge e dai regolamenti e, ciascuno per la propria posizione, osservano le disposizioni particolari di cui al presente Codice Etico. In particolare, i Destinatari devono altresì impegnarsi al rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di c.d. *Whistleblowing*, ponendo in essere quanto previsto in materia nel Modello e nel presente Codice.

I principi espressi nel Codice Etico costituiscono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro in quanto espressione del comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Ai Destinatari che violino il presente Codice verranno comminate specifiche sanzioni di cui al sistema disciplinare previsto dal Modello.

17.2 Controllo interno

Nella gestione della Fondazione sono osservati i principi di *corporate governance* più idonei a garantire la migliore realizzazione delle attività nel rispetto altresì delle disposizioni del Codice. Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a:

- contrastare i potenziali rischi di reato;
- tutelare, anche con azioni di prevenzione, il patrimonio della Fondazione;
- determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

In tale contesto si inserisce la programmazione delle attività di formazione che devono riguardare altresì i contenuti del Codice Etico.

Il Codice Etico deve, inoltre, essere messo a disposizione di tutti i Destinatari.

L'Organo amministrativo deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare speciali programmi di verifica.



Penta

Child Health Research

Organo preposto alla verifica dell'efficacia del sistema di controllo interno è il Consiglio di Amministrazione.

17.3 Segnalazione delle violazioni

La Fondazione esige da tutti i Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni del presente Codice.

Qualora qualsiasi Destinatario venga a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa ovvero dei propri rapporti con la Fondazione, di situazioni, anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice etico, deve informarne immediatamente l'Organismo di Vigilanza utilizzando i canali di comunicazione messi a sua disposizione dalla Fondazione, nel rispetto della Procedura *Whistleblowing* di cui al capitolo 4 del Modello, ovvero utilizzando la casella di posta elettronica a ciò destinata: odvf_penta@gmail.com.

La mancata osservanza del dovere d'informazione, ovvero la mancata osservanza del divieto di eseguire segnalazioni con dolo o colpa grave, potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.

Le segnalazioni ricevute sono rapidamente esaminate e trattate dall'Organismo di Vigilanza, o da un suo delegato, con la massima riservatezza, garantendo, in ogni caso, l'anonimato del segnalante. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e avvia, ove ritenuto necessario, la fase di accertamento, ascoltando, eventualmente, separatamente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione; l'Organismo di Vigilanza deve infine motivare per iscritto le proprie decisioni. Le eventuali sanzioni vengono assunte e irrogate in base al sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo.

I rapporti tra i Destinatari, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente articolo, nell'ipotesi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, a mero scopo di ritorsione.

Ogni Destinatario, eventualmente coinvolto, deve cooperare pienamente agli accertamenti svolti dall'OdV in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di detti accertamenti, nel rispetto dell'Impegno alla Riservatezza (Allegato 4).

I Destinatari devono partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul rispetto del Codice.

ARTICOLO 18. CODICE ETICO: EFFICACIA, AGGIORNAMENTO E MODIFICHE



Penta

Child Health Research

Il presente Codice viene adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, con efficacia immediata, ed ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Il Codice Etico e i suoi aggiornamenti saranno disponibili in formato elettronico, oltre che nel server interno della Fondazione, in apposita Sezione dedicata, anche sul Sito web della Fondazione, affinché tutti i Destinatari ed i terzi possano averne piena conoscenza.

* * *