

# IL CODICE ETICO DELL'IRCCS

**Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico**

# Indice

## 1. Introduzione

1.1 Obiettivi del Codice	pag. 3
1.2 Destinatari e diffusione	pag. 3
1.3 Obblighi dei destinatari	pag. 4
1.4 Validità ed applicazione	pag. 4

## 2. Principi Generali

2.1 La Missione	pag. 5
2.2 La Visione	pag. 5
2.3 I Valori	pag. 5

## 3. Norme di comportamento

3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale	pag. 7
3.1.1 Gestione e sviluppo del personale	pag. 7
3.1.2 Sicurezza e salute	pag. 8
3.1.3 Tutela della privacy	pag. 8
3.1.4 Doveri del personale	pag. 9
3.1.5 Correttezza in caso di conflitti di interesse	pag. 9
3.1.6 Codice di comportamento del personale addetto alla raccolta fondi	pag. 10
3.2 Criteri di condotta nei rapporti con gli altri stakeholder	pag. 12
3.2.1 Rapporti con i pazienti, i ricercatori e i sostenitori	pag. 12
3.2.2 Rapporti con gli altri stakeholder	pag. 13
3.2.3 Rapporti con i fornitori	pag. 13
3.2.4 Rapporti con le istituzioni pubbliche	pag. 14

## 4. Comunicazione e formazione del personale

pag. 15

## Introduzione

---

### 1.1 OBIETTIVI DEL CODICE

Il presente Codice esprime gli impegni assunti da amministratori, dipendenti e collaboratori della **Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro – ONLUS e della Fondazione del Piemonte per l'Oncologia** (indicate di seguito come **ISTITUTO**), fondazioni che operano entrambe, per i rispettivi ambiti di attività, presso l'IRCCS di Candiolo.

L'osservanza del Codice è fondamentale per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'organizzazione, al fine di prevenire ragionevolmente i comportamenti illeciti e per evitare qualsiasi coinvolgimento dell'Istituto nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti.

L'etica nei comportamenti deve costituire un valore imprescindibile per l'Istituto e l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità devono rappresentare i principi distintivi di tutte le attività svolte dall'organizzazione.

Nel Codice sono definite le linee guida che orientano i comportamenti dell'Istituto nelle relazioni interne dell'organizzazione e nei suoi rapporti con l'esterno.

### 1.2 DESTINATARI E DIFFUSIONE

I destinatari del Codice Etico sono gli amministratori, tutti i dipendenti e i collaboratori che operano, stabilmente o temporaneamente, per conto dell'Istituto (di seguito identificati come "destinatari").

Ai destinatari è richiesto di agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice, e di segnalare all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio superiore tutte le violazioni dello stesso, non appena ne vengano a conoscenza.

L'Istituto provvederà a mettere a disposizione di tutti i destinatari una copia del Codice Etico e a garantirne la maggiore diffusione possibile al suo interno.

Il Codice sarà portato a conoscenza anche di terze parti che abbiano con l'Istituto rapporti stabili o temporanei o che ricevano incarichi da esso.

L'Istituto si impegna pertanto ad assicurare la massima diffusione del presente Codice Etico, anche attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi, di formazione e di sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti.

### 1.3 OBBLIGHI DEI DESTINATARI

I componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Etico, del Collegio della Ricerca Clinica e del Comitato Tecnico Scientifico nonché, in generale, tutti i dipendenti e i collaboratori dell'Istituto svolgono le funzioni di loro competenza secondo i principi di onestà, correttezza, impegno e rigore professionale, ed operano, nello svolgimento delle attività loro rimesse, in conformità alle disposizioni legislative vigenti.

Ogni azione, operazione, negoziazione e, più in generale, qualsiasi attività posta in essere dai soggetti sopra indicati, deve uniformarsi alle regole di correttezza gestionale, trasparenza, completezza e veridicità delle informazioni, nonché alle procedure aziendali.

I criteri di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco devono improntare i rapporti tra i dipendenti di qualsiasi livello, e tra questi ed i terzi con cui essi vengano in contatto in ragione delle attività svolte.

In particolare, i Dirigenti Medici e Sanitari esercitano la professione con correttezza e rigore, nel rispetto della normativa vigente e delle regole deontologiche proprie di tale professione.

### 1.4 VALIDITÀ ED APPLICAZIONE

Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio Direttivo della Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro nella seduta del 3 dicembre 2014 e dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione del Piemonte per l'Oncologia nella seduta del 19 dicembre 2014.

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi destinatari e dei terzi che abbiano con l'Istituto rapporti stabili o temporanei o che ricevano incarichi da essa.

## Principi Generali

---

### 2.1 LA MISSIONE

Vogliamo fornire un contributo significativo nella lotta al cancro – mediante la comprensione dei meccanismi di base di insorgenza della malattia e del suo sviluppo e fornendo servizi diagnostici e terapeutici ottimali - ponendo la soddisfazione della persona come obiettivo fondamentale, da perseguire con continuità e tenacia, operando secondo criteri improntati a etica e integrità assoluta.

Il compito dell'Istituto è quello di:

- sviluppare a Candiolo una struttura sanitaria di assistenza e di ricerca clinica e traslazionale, stabilmente inserita nella Rete Oncologica Regionale, dotata di posti letto in misura sufficiente a consentire una gestione efficiente ed efficace ed il soddisfacimento ottimale della domanda in coerenza con la programmazione socio-sanitaria regionale.
- svolgere attività di assistenza sanitaria, di alta specialità, nelle diverse forme della prevenzione, cura e riabilitazione.
- sostenere e promuovere la ricerca, clinica e traslazionale, negli ambiti di attività istituzionale, in forma integrata con l'assistenza sanitaria.

### 2.2 LA VISIONE

Creare un polo oncologico di riferimento per la ricerca scientifica e la pratica clinica che offra un contributo significativo alla sconfitta del cancro.

I pazienti oncologici devono poter disporre di cure adeguate e in continuo aggiornamento e di tecnologie d'avanguardia che permettano loro di mantenere un'elevata qualità della vita.

Presso l'Istituto si studia come il cancro possa essere prevenuto, trattato e, sempre più spesso, sconfitto per mezzo di attività diagnostiche e terapeutiche di avanguardia; si persegue il concetto di mettere quanto prima a disposizione del malato ciò che i laboratori di ricerca di base e traslazionale mettono a punto e sono approvati dalla comunità scientifica internazionale.

### 2.3 I VALORI

#### **Trasparenza, correttezza e legalità**

Tutte le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti di coloro che operano presso l'Istituto si ispirano alla massima trasparenza, da intendersi come chiarezza, veridicità e verificabilità delle condotte, e correttezza. Nella gestione delle attività i Destinatari sono, infatti, tenuti a fornire informazioni veritiere, complete e accurate. I medici, in particolare, sono tenuti

a tenere informati i pazienti e, ove consentito, i loro parenti dello stato della malattia e delle cure. Lo devono fare in scienza e coscienza, con la delicatezza necessaria nella verità.

I comportamenti dei Destinatari sono improntati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

### **Indipendenza e autonomia**

Coloro che operano presso l'Istituto non si devono trovare in una situazione di conflitto di interesse tale da condizionare il proprio comportamento professionale.

### **Impegno e integrità morale**

Ogni persona che lavora nell'Istituto di Candiolo, in qualsiasi ruolo e a tutti i livelli organizzativi, si deve sentire moralmente impegnata a corrispondere alle esigenze della persona, con una prestazione di professionalità e di servizio al più alto livello.

### **Efficacia ed efficienza**

Efficacia ed efficienza dei sistemi gestionali come condizione essenziale per l'ottimizzazione delle risorse e per garantire maggiori risultati per i beneficiari finali.

### **Miglioramento continuo e merito**

Interrogarsi sempre su come fare meglio il proprio lavoro, confrontarsi apertamente con gli altri prendendo spunto dai casi di successo per crescere giorno dopo giorno. Promuovere modalità e criteri di scelta rigorosi e competitivi, con la finalità di premiare e valorizzare il talento e la competenza.

### **Centralità della persona**

L'obiettivo fondamentale dell'Istituto è la soddisfazione della persona attraverso la ricerca e la cura del cancro. Tutti i pazienti hanno diritto alla qualità della vita, all'integrità fisica e mentale, alla dignità, al rispetto della privacy, al rispetto dei propri valori e idee morali, culturali, filosofiche, ideologiche e religiose, a non essere discriminati, alla conoscenza del proprio stato di salute e delle terapie che le sono fornite

### **Ricerca e innovazione**

La ricerca e l'innovazione applicate alle attività cliniche e di ricerca rappresentano una condizione indispensabile per aumentare la qualità di vita delle persone.

L'Istituto promuove principi etici di rigore, onestà e integrità della ricerca tramite regole di *good scientific practice*.

L'Istituto contrasta, attraverso una policy interna, casi di frode scientifica (*scientific misconduct*) ovvero i comportamenti intenzionali contrari agli standard di etica, rigore e buona condotta scientifica (ad. es. falsificazione di dati, plagio, violazione di standard etici della ricerca su persone o animali).

## Norme di comportamento

---

### 3.1 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

#### 3.1.1 GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso per la crescita e sviluppo dell'Istituto.

L'Istituto si pone tra i propri obiettivi il creare un ambiente di lavoro in cui si tenga in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale e le condizioni economico-sociali.

Per gestire e valorizzare le proprie risorse l'Istituto si ispira al miglioramento continuo ed al merito, alla motivazione basata sulla forte condivisione della missione e alla tensione comune per il raggiungimento degli obiettivi statuari.

L'Istituto si impegna a evitare forme di favoritismo, nepotismo, o clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato). In particolare, l'Istituto si impegna a evitare l'assunzione di personale che abbia relazioni di parentela o di affinità con:

- il Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto, gli organi di controllo, l'alta dirigenza e i suoi primi riporti;
- i fornitori dell'Istituto;
- le figure apicali impiegate in amministrazioni pubbliche (anche il cd parastato, società a partecipazione pubblica ecc.).

La selezione e l'assunzione del personale avviene in base alle procedure indicate nel Regolamento del Personale dell'Istituto.

L'Istituto dedica una particolare attenzione alla selezione, alla valutazione delle prestazioni ed alla formazione.

La selezione del personale è uno dei principali strumenti di sviluppo organizzativo.

Il processo di selezione si basa su una corretta identificazione delle posizioni e dei ruoli che consente di:

- chiarire i rapporti di gerarchia e di delega nell'organizzazione;
- indicare le mansioni e le competenze di ciascun ruolo;
- pesare l'importanza di ciascuna competenza del ruolo (e non della persona);
- definire gli inquadramenti.

Questo strumento produce un reale miglioramento complessivo dell'efficacia dell'organizzazione e costituisce quindi la premessa indispensabile per l'introduzione di un sistema di valutazione delle prestazioni.

La valutazione delle prestazioni si caratterizza come uno strumento di valorizzazione delle persone, oltre che di analisi e verifica delle performance. L'Istituto con tale strumento si pone 4 macro-finalità:

- valutare l'efficienza e l'efficacia delle azioni dei singoli rispetto alle aspettative dell'organizzazione;
- focalizzare i risultati quantitativi e qualitativi di ogni ruolo;
- individuare i punti di forza e le aree di miglioramento delle persone al fine di orientare il loro collocamento ottimale;
- individuare le necessità formative di ciascun soggetto al fine di migliorare la performance nonché la valutazione dell'efficacia dei corsi già eseguiti.

L'Istituto considera l'adeguamento professionale del personale un'esigenza fondamentale. A tal fine ogni anno predispone un Piano annuale di formazione basato sull'analisi dei fabbisogni formativi aziendali.

### 3.1.2 SICUREZZA E SALUTE

L'Istituto vuole assicurare un ambiente di lavoro adeguato rispetto alle necessità dei dipendenti e collaboratori e garantire l'utilizzazione in sicurezza degli ambienti citati, igiene e pulizia dei locali, manutenzione di aree, arredi ed impianti, compresi gli interventi straordinari di adeguamento e manutenzione.

La conformità ai requisiti della normativa 81/2008 in merito alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è assicurata dall'Istituto anche attraverso la designazione formale di un Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, di un Medico Competente e di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per mantenere aggiornati tutti i lavoratori dei rischi a cui sono esposti, l'Istituto convoca riunioni tematiche con cadenza annuale.

Sono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente e, laddove applicabile, della normativa in materia di radioprotezione.

### 3.1.3 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del personale è tutelata adottando standard che specificano quali sono le informazioni che l'Istituto richiede e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee politiche, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, il personale che venisse a conoscenza di dati sensibili e informazioni riservate si impegna a trattarle in ottemperanza al D.Lgs 196/2003 ed alle procedure adottate in materia di privacy ed alle procedure dell'Istituto.

### 3.1.4 DOVERI DEL PERSONALE

Il personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste; è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio superiore qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite.

### 3.1.5 CORRETTEZZA IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE

Un conflitto di interessi sorge quando un soggetto, che ricopre un duplice ruolo, per realizzare le finalità di uno debba - in determinati casi - sacrificare quelle dell'altro.

Il conflitto di interessi è più evidente - nell'esperienza comune - quando una delle due sfere di interessi sia prettamente privata e afferente gli affari e gli interessi personali (comunque legittimi), mentre l'altra sia contingente l'ambito dell'ente o dell'interesse comune della società.

I rapporti di lavoro e i comportamenti individuali, a tutti i livelli aziendali, devono essere improntati a principi di onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e reciproco rispetto. I destinatari si impegnano ad astenersi da attività, anche occasionali, che possano configurare conflitti con gli interessi dell'Istituto o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni coerenti con gli obiettivi aziendali.

L'Istituto esige il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi, così come previsto da leggi e regolamenti.

In particolare, tutti i destinatari:

- non accettano, né effettuano, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio o indebiti vantaggi per sé, per l'Istituto o per terze parti;
- rifiutano e non effettuano promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere;
- non utilizzano informazioni avute in occasione dello svolgimento delle proprie funzioni per acquisire vantaggi in modo diretto o indiretto e ne evitano ogni uso improprio e non autorizzato;
- si astengono dall'assumere comportamenti che possano avvantaggiare enti concorrenti;
- espletano la propria attività lavorativa tenendo comportamenti corretti e lineari, in conformità alle disposizioni del Modello Organizzativo 231 adottato dall'Istituto;
- devono informare l'Organismo di Vigilanza o il proprio supervisore delle situazioni nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli dell'Istituto ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di indebito vantaggio.

Il possesso di quote societarie di aziende operanti nel settore biomedico e biotecnologico per il personale dipendente deve essere in linea con la normativa a vigente. Lo stesso dicasi per i ricercatori di base per i quali ne è sconsigliato il possesso ed in ogni caso è concesso in misura non superiore al 10%. In ogni caso non è consentito il possesso di quote societarie di aziende con le quali siano presenti, o siano stati condotti in precedenza, studi sperimentali.

Periodicamente tutti i destinatari sottoscrivono una dichiarazione relativa alle attività che possono essere in conflitto di interessi con l'Istituto.

### 3.1.6 CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RACCOLTA FONDI

Il personale dell'Istituto impegnato nelle diverse forme di attività di raccolta fondi è guidato dalle seguenti norme comportamentali:

- assicura la massima trasparenza e correttezza nei confronti del donatore; garantisce la privacy dei donatori e la riservatezza delle informazioni raccolte nell'adempimento dei propri obblighi professionali;
- coordina in maniera funzionale il contributo dei diversi soggetti (donatori, volontari, collaboratori) che a vario titolo sostengono e promuovono la raccolta fondi, al fine di evitare sprechi di energie e di risorse;

In relazione a quanto sopra, il personale dell'Istituto addetto si attiene ai seguenti valori:

#### 1 *Diritto di informazione del donatore*

- sulla missione e sulle finalità che l'Istituto si prefigge;
- sugli obiettivi, le tempistiche e le procedure di attuazione dei progetti da sostenere;
- sulle modalità di impiego delle risorse raccolte e sui risultati conseguiti attraverso il Bilancio Sociale redatto dall'Istituto;
- sulle normative fiscali previste per le donazioni;
- sulla struttura organizzativa dell'Istituto, sulla propria governance, sull'identità e il ruolo dei diversi soggetti che partecipano alle attività della Onlus e con i quali entrano in contatto.

#### 2 *Imparzialità, considerazione e non discriminazione del donatore*

L'Istituto respinge:

- qualunque liberalità che, per motivi politici, ideologici, culturali e commerciali possa pregiudicare o mettere in discussione l'indipendenza condizionandone il perseguimento degli obiettivi e della propria missione;
- ogni discriminazione arbitraria tra donatori in funzione del sesso, della razza, dell'ideologia e della religione;
- ogni forma di pressione, sollecitazione o pubblicità ingannevole e non veritiera a garanzia della libera volontà dei donatori.

### 3 Tutela dei dati personali e riconoscimento della donazione

- la comunicazione circa le informazioni riguardanti ogni singola donazione deve avvenire nel rispetto dei principi di riservatezza previsti dalla legge vigente; i dati personali dei donatori verranno utilizzati unicamente secondo le finalità individuate dall'Istituto, escludendo ogni trasferimento non autorizzato, anche gratuito, ad altre persone, strutture od organizzazioni;
- è garantito, qualora espressamente richiesto, il rispetto dell'anonimato;
- i fondi raccolti attraverso le donazioni devono essere finalizzati in modo efficace, efficiente ed equo allo scopo per cui la donazione viene corrisposta;
- qualsiasi proposta di alterazione potenziale nelle condizioni originali della donazione deve essere esplicitamente comunicata al donatore;
- l'atto di donazione deve trovare riconoscimento e gratificazione da parte del personale addetto alla raccolta fondi.

Nell'ambito del conflitto di interesse, inoltre, il personale incaricato di reperire le donazioni respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro, di altri benefici o indebite utilità (se non di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere) con particolare riguardo ai rapporti con le Istituzioni e con la P.A..

## 3.2 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDER

### 3.2.1 RAPPORTI CON I PAZIENTI, I RICERCATORI E I SOSTENITORI

L'Istituto nell'attività di ricerca e di cura è caratterizzata da criteri specifici di competenza e di merito nell'attribuzione delle risorse che delineano un vero e proprio "contratto morale" verso i malati, i ricercatori e i sostenitori diretti ed indiretti dell'Istituto.

#### **Rispetto dei pazienti.**

L'Istituto si impegna ad erogare prestazioni sanitarie che rispettino i seguenti principi:

- eguaglianza, l'accesso alle strutture e il trattamento dei pazienti non devono essere discriminatori;
- imparzialità, il comportamento nei confronti dei pazienti è improntato a criteri di obiettività e di pertinenza delle prestazioni sanitarie;
- continuità, deve essere garantito lo svolgimento regolare e completo delle prestazioni sanitarie, evitando interruzioni e sospensioni non motivate da causa di forza maggiore;
- efficienza ed efficacia, deve essere garantita la massima qualità dei servizi secondo il criterio del miglioramento continuo della qualità stessa.

Ai pazienti devono essere assicurate informazioni accurate e complete al fine di consentire loro di assumere decisioni consapevoli.

Nel rapporto con i pazienti viene osservata scrupolosamente la normativa sulla tutela dei dati personali.

**Rispetto ai ricercatori**, l'Istituto si impegna a soddisfare le esigenze di massima indipendenza di giudizio e massima competenza tecnica nell'attività di valutazione. A tal fine, l'Istituto per valutare in modo rigoroso i progetti di ricerca si avvale del sistema del "Peer review".

**Rispetto ai sostenitori**, l'Istituto si impegna a soddisfare la loro esigenza di progresso scientifico attraverso un impiego rigoroso ed efficiente dei fondi gestiti e attraverso la selezione delle risorse umane più capaci e che diano maggiori garanzie di risultati.

Inoltre, per sviluppare la relazione con i ricercatori, i sostenitori e i pazienti, l'Istituto orienta alcune attività alla messa a punto di strumenti e modalità capaci di sviluppare e consentire un dialogo costruttivo, che identifichi e soddisfi le aspettative dei stessi, avvalendosi di questionari di valutazione, interviste individuali, focus group, indagini di mercato e appuntamenti istituzionali allo scopo di analizzare e valutare il loro soddisfacimento rispetto al gradimento complessivo del servizio di utilità sociale (avanzamento della cura), alla visibilità e trasparenza dei fondi gestiti e in genere alle modalità e agli strumenti di comunicazione a loro dedicati.

Costituisce grave violazione del Codice Etico l'omettere nominativi di persone, ricercatori, enti e strutture che hanno collaborato a produrre dati rilevanti ai fini delle pubblicazioni scientifiche.

### 3.2.2 RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDER

Svolgono un'azione indispensabile e fondamentale nel sostenere le attività dell'Istituto di Candiolo. Si tratta di aziende, istituzioni, fondazioni e associazioni di volontariato che attivano le proprie strutture o i propri membri, dipendenti, fornitori o stakeholder.

L'Istituto, ad ogni realtà con cui collabora alla raccolta fondi, chiede di:

- indirizzare la propria attività in favore dell'Istituto, nel pieno rispetto della Sua missione come previsto dallo Statuto;
- informare e sensibilizzare il donatore dell'Istituto, favorendo ed incoraggiando attraverso la solidarietà la correttezza e la trasparenza di questa relazione e rafforzando il senso del proprio impegno verso l'Istituto;
- coinvolgere il proprio personale, affinché partecipi in maniera attiva e propositiva alla raccolta dei fondi a favore dell'Istituto. A tal fine e compatibilmente alla propria organizzazione interna, svolge nei confronti delle proprie risorse un ruolo informativo e motivazionale sulla missione dell'Istituto Fondazione e sull'attività di raccolta fondi posta in essere;
- comunicare all'esterno (anche con i media) previa autorizzazione da parte dell'Istituto i temi e le modalità della collaborazione. L'attività di promozione deve essere sviluppata e pianificata in maniera chiara, completa e trasparente finalizzata ad informare, sensibilizzare e coinvolgere i destinatari sui temi della raccolta, destinazione e utilizzo dei fondi e non si ispira a rapporti di sponsorizzazione o di mera strumentalizzazione della reputazione e dell'immagine dell'Istituto.

### 3.2.3 RAPPORTI CON I FORNITORI

L'Istituto, in considerazione della sua finalità e dei vincoli di equilibrio economico quale ente non profit, è impegnata ad assicurare che la gestione delle proprie attività di approvvigionamento ed acquisto avvenga con i criteri di massima efficienza ed efficacia.

I rapporti con i fornitori vengono gestiti secondo le competenze attribuite dal Piano di Organizzazione nel rispetto delle procedure definite dal Regolamento Acquisti dell'Istituto.

I rapporti con i consulenti e fornitori sono orientati alla massima trasparenza, imparzialità e correttezza, all'applicazione di condizioni contrattuali eque e reciprocamente soddisfacenti, all'osservanza puntuale dei rispettivi adempimenti.

Sono promosse modalità attuative che privilegiano il rispetto dell'ambiente e soluzioni eco sostenibili.

L'Istituto si impegna, attraverso i suoi amministratori e dipendenti, inoltre, ad evitare situazioni nelle quali possa configurarsi, anche solo potenzialmente, qualsiasi conflitto di

interesse e a perseguire nell'ambito dell'attività contrattuale unicamente la migliore soluzione per l'Istituto.

I rapporti con i rappresentanti delle case farmaceutiche, nell'ambito delle sperimentazioni cliniche sui medicinali, sono orientate alla rigida osservanza delle normativa esistente in materia e ai Principi di Buona Pratica Clinica (Good Clinical Practice - GCP).

### 3.2.4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione sono ispirati ai principi di correttezza, imparzialità e indipendenza e sono riservati alle funzioni aziendali competenti.

In particolare, le persone fisiche a ciò autorizzate che, in ambito aziendale, intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la P.A., e i collaboratori esterni, i partner ed ogni altro soggetto esterno, devono operare osservando le indicazioni contenute nel Modello Organizzativo 231 adottato dall'Istituto.

Ai destinatari del Codice è vietato intraprendere le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale o procurare in alcun modo una utilità agli stessi;
- offrire, o fornire, accettare o incoraggiare omaggi e favori che non siano improntati alla trasparenza, correttezza e lealtà;
- promettere o offrire ai Pubblici ufficiali o ai dipendenti della P.A. denaro o utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio per promuovere e favorire gli interessi propri, dell'ente o ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalle P.A..

In generale, le dichiarazioni rese alle Istituzioni e alla Pubblica Amministrazione devono contenere solo elementi assolutamente veritieri, devono essere complete e basate su documenti validi ai fini di garantire la corretta valutazione da parte dell'Istituzione e della Pubblica Amministrazione interessata.

Le relazioni con le Istituzioni pubbliche sono inoltre regolamentate dai criteri di controllo parentale previsto per il personale e i fornitori dell'Istituto.

Nel caso in cui la P.A. intenda supportare il finanziamento alla ricerca scientifica con una propria erogazione liberale, l'Istituto si impegna a svolgere un'attività di comunicazione verso l'esterno che sia chiara, completa e trasparente. Tale comunicazione è finalizzata esclusivamente a informare sensibilizzare e coinvolgere i destinatari sui temi della raccolta, destinazione e utilizzo dei fondi e non si ispira a rapporti di sponsorizzazione o di mera strumentalizzazione della propria reputazione e della propria immagine.

## Comunicazione e formazione del personale

---

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice Etico e del Modello organizzativo e di controllo da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni che vengono attivate al momento del rilascio iniziale del Codice ed in occasione di tutte le sue successive revisioni.

Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico e del Modello organizzativo e di controllo da parte del personale, l'Istituto realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento.

Gli interventi formativi sono differenziati in funzione del ruolo e delle responsabilità.

A tutto il personale viene consegnata copia del presente Codice Etico. Analogamente a quanto avviene per la comunicazione, in occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato viene formalmente informata l'intera popolazione aziendale.