



CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

1. INTRODUZIONE

Il Codice etico e comportamentale (di seguito il “Codice”) è un documento ufficiale di Fondazione Sviluppo Ca' Granda (di seguito anche solo “Fondazione”), approvato dal Consiglio di Amministrazione, cui sono soggetti tutti coloro i quali operino o, comunque, intrattengano rapporti con la Fondazione.

Scopo del Codice è dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui la Fondazione intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività.

Il Codice si ispira ai principi sanciti dal Piano Nazionale Anticorruzione, previsto dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012, e costituisce uno degli strumenti di prevenzione della corruzione di Fondazione.

Il Codice è disponibile sul sito internet della Fondazione ed è affisso nella bacheca presente nella sede principale dell'ente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Codice è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione in data 27 ottobre 2016.

2. SCOPI E ATTIVITÀ

Fondazione Sviluppo Ca' Granda viene costituita nell'anno 2014 per iniziativa di Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico ed è divenuta operativa il 1° febbraio 2015 mediante il conferimento del diritto di usufrutto del patrimonio di proprietà del Fondatore.

La Fondazione persegue lo scopo di promuovere il progresso della ricerca scientifica nel campo sanitario e biomedico, in particolare, attraverso la promozione e il sostegno dell'attività di studio, ricerca e sperimentazione del Fondatore. La Fondazione ottiene i mezzi per realizzare i propri scopi, principalmente, attraverso la gestione e la valorizzazione del patrimonio, nel cui ambito potrà:

- promuovere la tutela, la promozione, la valorizzazione e lo sviluppo del sistema agricolo, forestale e agroalimentare del proprio patrimonio con particolare riferimento alla sicurezza alimentare, alla gestione delle risorse sostenibili e allo sviluppo territoriale equilibrato;
- perseguire la tutela, la promozione e la valorizzazione del proprio patrimonio storico-artistico culturale di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42.



3. PRINCIPI ETICI GENERALI

I seguenti principi etici generali costituiscono i valori fondanti che ispirano le modalità di realizzazione dello scopo e delle attività della Fondazione.

Sostenibilità: coniugare valore economico, ambientale e sociale con l'obiettivo di soddisfare nel tempo le legittime aspettative di tutti coloro che entrano in relazione con la Fondazione.

Miglioramento: migliorare continuamente, attraverso l'ottimizzazione e l'innovazione, nella gestione delle risorse umane, patrimoniali, tecnologiche e organizzative della Fondazione.

Integrità: perseguire gli obiettivi della Fondazione con equità, imparzialità, onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto della persona, delle regole e degli accordi sottoscritti.

Trasparenza: promuovere la trasparenza di ogni azione con l'obiettivo di consentire a tutti di conoscere e valutare gli obiettivi, l'attività e i risultati di gestione della Fondazione.

4. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO

I principi etici generali si declinano nei seguenti principi etici di comportamento che indirizzano le attività svolte dalla Fondazione.

Creazione di valore

La Fondazione è impegnata nella creazione di valore con un efficace controllo dei rischi aziendali, con una gestione socialmente responsabile, con il continuo impegno per l'efficienza della gestione e per la salvaguardia del patrimonio conferito.

Tradizione della Ca' Granda

La Fondazione si impegna nella promozione e nello sviluppo della conoscenza del patrimonio storico conferitole dal Fondatore, quale segno straordinario dell'originalità della tradizione umana, culturale e sociale della Ca' Granda dei Milanesi.

Agricoltura sostenibile

La Fondazione promuove lo sviluppo di un'attività agricola sostenibile, capace di garantire la tutela ambientale e la vitalità economica dei contadini, per contrastare i rischi derivanti dalla riduzione del reddito agricolo e dalla perdita di funzionalità dei suoli.

Valorizzazione del personale

La Fondazione riconosce, tutela e valorizza le competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni dipendente in quanto principale risorsa della Fondazione.



Meritocrazia

La Fondazione adotta sistemi di valutazione e retribuzione del personale secondo criteri di equità, merito, trasparenza e sostenibilità nella prospettiva di attrarre e mantenere le migliori risorse per favorire il conseguimento dei migliori risultati possibili.

Controllo dei rischi aziendali

La Fondazione, ai fini di un continuo miglioramento organizzativo, adotta un sistema dei controlli interni finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività; attendibilità delle informazioni di bilancio; conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore.

Legalità

La Fondazione ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nel territorio nazionale e in tutti i Paesi in cui opera. Componenti degli organi statutari, dipendenti, collaboratori, fornitori, conduttori e chiunque abbia rapporti con Fondazione si impegnano a rispettare tale principio. In alternativa la Fondazione non darà inizio ovvero seguito ad alcun rapporto.

Diligenza

La Fondazione rispetta e chiede ai propri collaboratori di agire sempre con attenzione e accuratezza nell'assolvimento delle proprie mansioni, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili e attraverso l'eliminazione di fattori di spreco o di indebito aggravio.

Uguaglianza e non discriminazione

Fondazione si impegna a non favorire, direttamente o indirettamente, attraverso le proprie condotte, ogni forma di discriminazione illegittima basata su genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o stato di salute dei suoi interlocutori.

Equità e Imparzialità

La Fondazione si impegna a operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richiesta dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori stessi.

La Fondazione richiede obiettività ed equanimità da parte dei propri dipendenti e collaboratori nello svolgimento del proprio operato e nei giudizi che debbano essere chiamati ad esprimere, senza condizionamenti determinati da favoritismi dovuti a sentimenti di amicizia o inimicizia, a rapporti di parentela o affinità di vario tipo.

Riservatezza

La Fondazione tratta tutti i dati personali e sensibili in suo possesso in modo lecito e secondo correttezza, garantendo i diritti degli interessati e precludendo l'accesso non autorizzato a terzi.

Ai dipendenti e ai terzi che collaborano con la Fondazione è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui siano venuti a conoscenza per scopi diversi dalla esecuzione delle mansioni di cui sono incaricati.



Registrazioni contabili e Bilanci

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato. I Bilanci rispondono ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale. I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione, nonché alle istruzioni applicative della Banca d'Italia.

Trasparenza nelle attività

Nella sua organizzazione e nello svolgimento delle attività, la Fondazione si impegna a rispettare gli obblighi di trasparenza sanciti dalla vigente normativa. A tal fine, la Fondazione pubblica sul proprio sito internet i dati previsti dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal d. lgs. n. 33 del 14 marzo 2013.

Inconferibilità e Incompatibilità

La Fondazione si impegna a rispettare e a far rispettare, nel conferimento e mantenimento di incarichi amministrativi e dirigenziali, gli obblighi previsti dal d. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e ss. mm. ii..

Tutela della Privacy

La Fondazione assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza. Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili (in specie ex D.Lgs. 196/2003), la Fondazione osserva le modalità necessarie per tutelare la riservatezza degli stessi.

5. NORME DI COMPORTAMENTO PER LE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE

Le norme di comportamento, ispirate ai principi etici generali e di comportamento, regolano le relazioni con e tra:

- Organi statutari/Dipendenti/collaboratori
- Conduttori
- Fornitori
- Organi di controllo
- Stampa e media
- Pubblica Amministrazione ed Autorità Giudiziarie

Relazioni con i Componenti degli organi statutari, Dipendenti, Collaboratori,

Le relazioni con i componenti degli organi statutari, i dipendenti e i collaboratori edevono essere improntate al reciproco rispetto e basate su un insieme codificato di diritti e doveri. In particolare:

Doveri della Fondazione

- adottare modalità di reclutamento, formazione, carriera improntate a comportamenti equi e coerenti, prevenendo favoritismi, abusi e discriminazioni basate su genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua, età o diversa abilità;



- adottare sistemi di remunerazione basati su parametri oggettivi ricavati dalla valutazione delle posizioni organizzative, delle prestazioni e del potenziale; i sistemi di incentivazione sono strettamente connessi agli obiettivi aziendali secondo il principio di simmetria, per cui l'entità dei premi è correlata ai risultati conseguiti dalla Fondazione;
- promuovere un piano di formazione, coniugando le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori e mettendo a disposizione gli adatti strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.
- garantire un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all'attività da svolgere;
- garantire il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- garantire la diffusione del Codice;
- garantire la tutela della privacy;
- rifiutare qualsiasi forma di lavoro irregolare o forzato e di sfruttamento;
- rispettare i principi contenuti nella Dichiarazione Universale e nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, nella Convenzione dei Diritti per l'Infanzia e nella Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle Donne;
- rispettare gli standard internazionali concernenti le condizioni di lavoro e i diritti fondamentali del lavoratore, tra cui: libertà di associazione, diritto di organizzazione, negoziazione collettiva, abolizione del lavoro forzato, parità di opportunità e trattamento, e gli altri standard perseguiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

Doveri dei componenti degli organi statutari, dei dipendenti e dei collaboratori e

- operare con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e non rifiutare compiti a cui sia tenuto con motivazioni generiche;
- rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione;
- astenersi da qualsiasi atto, commissivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi di gestione aziendale e le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno;
- non chiedere, sollecitare, per sé o per altri, regali o altre utilità; non accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, ossia di valore non superiore ai 150 euro, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia; mettere immediatamente a disposizione della Fondazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali i regali e le altre utilità ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo. Non accettare incarichi di collaborazione da soggetti che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il soggetto, a cui il presente Codice si applica, interviene nello svolgimento di un'attività o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste nel successivo comma. In ipotesi di conflitto di interessi, i soggetti cui si applica il presente



Codice informeranno senza indugio il soggetto gerarchicamente competente e si asterranno dal partecipare all'attività.

- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il lavoratore o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il superiore gerarchico.
- rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza;
- assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
- garantire la tracciabilità dei processi decisionali adottati attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità e la verifica, anche da parte degli organismi di controllo;
- rispettare l'ambiente ed il posto di lavoro;
- utilizzare in modo corretto i beni patrimoniali della Fondazione.

A tutti i soggetti è vietato sempre e in ogni caso

- l'assunzione di comportamenti che rechino danno, anche solo d'immagine, alla Fondazione;
- l'impiego di lavoratori minorenni;
- l'utilizzo di sostanze psicotrope;
- l'adozione di comportamenti che possano configurarsi quale violenza morale e abusi di autorità tramite minaccia, vessazione e persecuzione psicologica che arrechino offesa alla dignità e all'integrità psicofisica degli operatori subordinati o mirino a degradare il clima lavorativo;
- l'attuazione di qualsiasi forma di molestia;
- l'effettuazione di spese di rappresentanza ingiustificate
- l'esecuzione di pagamenti e transazioni in modo non corretto e contro le leggi antiriciclaggio;
- l'utilizzo e la messa in circolazione di monete contraffatte o alterate, anche se ricevute in buona fede;
- l'utilizzo, la pubblicazione e la diffusione illegittima di un'opera dell'ingegno protetta o di parti di essa.



Relazioni con i Conduttori

La Fondazione si impegna a gestire in maniera responsabile la posizione di forza contrattuale che occupa garantendo un trattamento:

- imparziale nella selezione dei conduttori, nel rispetto della procedura prevista per l'affidamento dei contratti di affitto e locazione;
- equo e trasparente nella definizione del canone di affitto e delle clausole contrattuali, tenendo conto della loro compatibilità con gli scopi e le attività istituzionali;
- collaborativo nella risoluzione in via non giudiziale dei possibili contrasti, nell'ambito della tutela degli interessi istituzionali;

La Fondazione richiede ai conduttori l'osservanza delle norme di legge, delle clausole etiche e delle regole contrattuali sottoscritte.

Relazioni con i Fornitori

Nella scelta dei fornitori Fondazione:

- effettua la scelta, nell'ambito della procedura prevista per l'acquisto di beni, lavori e servizi, in base a valutazioni obiettive e nel rispetto della competitività, qualità ed economicità;
- pretende l'osservanza delle norme di legge, delle clausole etiche e delle regole dettate dalla Fondazione.

Relazioni con gli Organi di controllo

I rapporti con i soggetti che svolgono attività di controllo e revisione devono essere improntati a principi di tempestività, correttezza e trasparenza.

Agli organi di controllo deve essere prestata la massima collaborazione evitando qualsiasi comportamento ostruzionistico. È vietato occultare informazioni o fornire documentazione attestante cose non vere o comunque impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e di revisione.

Relazioni con la stampa e i media

Le comunicazioni verso l'esterno devono essere veritiere, riscontrabili, non aggressive e rispettose dei diritti e della dignità della persona.

I rapporti tra Fondazione e i mezzi di informazione, aventi ad oggetto la comunicazione istituzionale, sono riservati unicamente al Presidente e al Direttore generale, i quali ricevono dai dipendenti e dai collaboratori della Fondazione tutte le informazioni.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione ed Autorità Giudiziarie

I rapporti tra la Fondazione e la Pubblica Amministrazione, tra cui ad esempio esponenti parlamentari nazionali e cariche istituzionali dello Stato, aventi ad oggetto l'attività istituzionale, sono riservate esclusivamente ai soggetti a ciò espressamente delegati e autorizzati. Le relazioni sono caratterizzate da massima trasparenza, correttezza, completezza e tracciabilità. Fondazione si impegna a:

- non ottenere indebitamente contributi, sovvenzioni o finanziamenti concessi o erogati dalla Pubblica Amministrazione utilizzando o presentando documenti falsi o mendaci oppure omettendo le informazioni dovute;



- non utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici per finalità diverse da quelle per cui sono concessi;
- non procurare indebitamente con artifici o raggiri a danno della Pubblica Amministrazione qualsiasi altro tipo di profitto;

Per quanto riguarda i rapporti con le Autorità Giudiziarie, è vietato esercitare condizionamenti di qualsiasi natura sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

È fatto, poi, divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante al fine di eludere le investigazioni dell'autorità o di sottrarsi alle ricerche di questa.

6. REGOLE PER L'APPLICAZIONE E PER I CASI DI VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Adozione e diffusione

Il Consiglio di Amministrazione è l'unico organo dell'ente competente per l'adozione e la modifica del Codice Etico.

Il Codice è distribuito a tutti i dipendenti ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti con cui Fondazione intrattiene relazioni, anche attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Ambito di applicazione

I principi del Codice si applicano a tutte le persone che operano con la Fondazione: amministratori, revisori, management, dipendenti, collaboratori, fornitori e conduttori.

Violazioni

L'osservanza del Codice Etico rientra tra le obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano con Fondazione.

Nel caso in cui si accerti una violazione del Codice Etico, la Fondazione adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni, ove si tratti di dipendenti, i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo applicabile, ovvero, in caso di soggetti esterni, le misure ritenute opportune per impedire il reiterarsi della violazione accertata.

Le misure adottate possono giungere sino all'allontanamento del dipendente (risoluzione del contratto ex art. 1453 c.c.) o all'interruzione del rapporto commerciale/lavorativo con un fornitore/collaboratore, con relativo obbligo di risarcimento del danno.

Le presunte violazioni del Codice Etico devono essere segnalate per iscritto al Responsabile della prevenzione della corruzione della Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Milano (anticorruzione@policlinico.mi.it) il quale assicura la riservatezza dell'identità del segnalante.

Fondazione vigila sull'osservanza del Codice Etico, con adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.