

# **CODICE ETICO**

## **FONDAZIONE REGIONALE PER LA RICERCA BIOMEDICA**

## Sommario

1	PREMESSA.....	4
2	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE .....	4
3	DISPOSIZIONI GENERALI.....	6
3.1.	I DESTINATARI .....	6
3.2.	ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE .....	6
3.3.	I VALORI .....	6
4	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO .....	7
4.1.	LEGALITÀ .....	7
4.2.	INTEGRITÀ.....	8
4.3.	IMPATTO.....	8
4.4.	CORRETTEZZA, LEALE COMPETIZIONE E TRASPARENZA.....	9
4.5.	DILIGENZA.....	9
5	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE.....	9
5.1.	GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE.....	9
5.2.	LE FINALITÀ .....	10
5.3.	RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE E PARI OPPORTUNITÀ .....	10
5.4.	DOVERI DEI DIPENDENTI .....	11
5.5.	CORRETTEZZA IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE .....	11
5.6.	CORAGGIO, CURIOSITÀ E PASSIONE .....	12
5.7.	PENSIERO INNOVATIVO .....	12
6	SICUREZZA E SALUTE.....	13
7	TUTELA DELLA PRIVACY .....	13

8	TUTELA DEL PATRIMONIO DI FONDAZIONE E DELL'IMMAGINE .....	13
9	ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E RAPPORTI CON IL FONDATORE .....	14
10	CONTRASTO AI FENOMENI DI RICICLAGGIO, DI RICETTAZIONE E DI AUTORICICLAGGIO.....	15
11	SPONSORIZZAZIONI, LIBERALITÀ E OMAGGI .....	15
12	RAPPORTI ESTERNI.....	16
12.1.	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDER .....	16
12.2.	RAPPORTI CON I SOGGETTI FINANZIATI.....	16
12.3.	RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER.....	16
12.4.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	17
12.5.	ALTRI RAPPORTI ESTERNI .....	17
13	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	18
14	DISPOSIZIONI SANZIONATORIE.....	18
14.1.	SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI .....	18
14.2.	SANZIONI DISCIPLINARI .....	19
15	DISPOSIZIONI FINALI .....	19

## 1 PREMESSA

Il Codice etico (di seguito anche il “**Codice**”) è un documento adottato dalla Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (di seguito anche solo “**FRRB**” o la “**Fondazione**”) in cui vengono individuati e resi noti i valori ed i principi con cui FRRB agisce e di cui chiede il rispetto.

## 2 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

Il presente Codice attribuisce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e alle norme di comportamento in esso descritti che, per tale ragione, devono considerarsi parte integrante e sostanziale dei rapporti giuridici con la Fondazione nelle relative obbligazioni anche ai sensi e per gli effetti degli artt. 1176, 2104 e 2392 del Codice civile.

Il presente Codice indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che FRRB riconosce, accetta, condivide e si impegna ad osservare in ogni attività, nei rapporti interni, nei confronti dell’ambiente e nelle relazioni con gli Stakeholders – come definiti nel prosieguo - tenendo conto delle tipologie dei rapporti giuridici e delle specifiche disposizioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali in essere.

Il Codice costituisce, inoltre, normativa interna e rappresenta, pertanto, uno strumento di Governance, nonché parte essenziale ed integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”) di FRRB.

La mancata osservanza del Codice ovvero delle altre normative interne di FRRB lede il rapporto in essere con Fondazione e può comportare l’attivazione di misure di carattere sanzionatorio e/o disciplinare, come in seguito descritto.

La violazione delle disposizioni del presente Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche “CCNL”) applicabile, in ordine anche alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Al fine di garantire un maggiore rispetto dei principi dettati dal presente Codice, FRRB rimanda internamente al Sistema Disciplinare previsto dal CCNL applicato ai dipendenti di FRRB.

È attivo, per FRRB, un sistema di gestione delle segnalazioni nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva 2019/1937).

## 3 DISPOSIZIONI GENERALI

### 3.1. I Destinatari

Le regole stabilite nel presente Codice si applicano ai dipendenti della Fondazione, a tutti i livelli gerarchici e a tutti i livelli di responsabilità, a coloro che hanno funzioni di amministrazione e direzione (soggetti apicali), ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori ed ai soggetti finanziati ai sensi dell'art. 2 dello Statuto della Fondazione (di seguito denominati "Destinatari").

I destinatari sono tenuti a rispettare le norme di condotta stabilite nel presente Codice.

### 3.2. Adozione e diffusione del Codice

Il presente Codice è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione e allo stesso sono demandate le eventuali modifiche.

Il documento è pubblicato sul sito internet istituzionale della Fondazione.

La Fondazione porrà in essere altre modalità di diffusione del Codice etico, affinché i Destinatari siano resi edotti dei relativi contenuti.

### 3.3. I valori

Il presente Codice promuove i seguenti valori:

❖ Eticità

Lavorare con l'intento prioritario di migliorare la qualità di vita di coloro che beneficiano e beneficeranno della ricerca nel rispetto di tutti i soggetti coinvolti nel nostro lavoro.

❖ Trasparenza

Rendere accessibili a tutte le persone interessate – in modo chiaro e corretto – le informazioni utili per valutare il nostro operato.

❖ Miglioramento continuo

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.

❖ Merito

Promuovere modalità e criteri di scelta rigorosi e competitivi, con la finalità di premiare e valorizzare il talento e la competenza.

❖ **Impatto**

FRRB promuove la creazione di valore per le persone, il territorio e la Lombardia.

Agire nell'interesse del territorio lombardo, integrando i fattori di Environmental, Social and Governance nei processi di ricerca e coinvolgendo la comunità nell'attuazione di un comportamento socialmente responsabile.

❖ **Collaborazione e Condivisione**

Gli organi, il management, i dipendenti e i collaboratori di FRRB riconoscono la collaborazione come elemento fondante per costruire relazioni solide e durature mediante le quali è possibile raggiungere gli obiettivi della Fondazione.

## **4 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO**

### **4.1. Legalità**

La Fondazione si impegna a svolgere la propria attività in conformità, oltre che con le disposizioni del presente Codice, con le normative nazionali, europee e internazionali applicabili e respinge ogni comportamento contrario alla legge.

I Destinatari sono chiamati ad adottare comportamenti orientati allo stesso impegno FRRB, al fine di rafforzare l'efficacia del Modello 231 ed evitare eventuali rischi reputazionali, adottano presidi e clausole contrattuali standard 231 nei contratti stipulati con i soggetti con i quali intrattengono rapporti contrattuali e le indicazioni della Funzione pubblica.

Il presente Codice intende ostacolare e contrastare il compimento di qualsiasi attività criminosa.

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi in materia di contrasto alla Corruzione e si impegnano costantemente a mettere in atto tutte le misure necessarie ad ostacolarla in ogni sua forma.

In particolare, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di comportamento volto a favorire pratiche di Corruzione e/o atteggiamenti collusivi, perpetrati anche attraverso terzi, finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali o per FRRB. Le condotte proibite in ambito corruttivo includono l'offerta, la promessa e/o la ricezione, da parte dei Destinatari, di denaro, di un vantaggio economico, di altre utilità o beneficio in relazione all'attività svolta.

FRRB nel momento in cui stipula un contratto o instaura altra relazione d'affari con soggetti terzi quali fornitori, partner o consulenti, è tenuta a prendere atto dell'integrità morale e della reputazione della controparte applicando, durante il processo di selezione della stessa, le disposizioni previste dal Codice Etico e dalle applicabili normative esterne, nonché dalle normative interne di FRRB.

Tutti i Destinatari del presente Codice, che sono parte del sistema di controllo di FRRB, partecipano alla definizione, attuazione e funzionamento dello stesso al fine di renderlo efficace ed efficiente.

#### **4.2. Integrità**

FRRB persegue i suoi obiettivi instaurando con i propri Stakeholders un dialogo aperto volto al rispetto dell'onestà, della trasparenza e della correttezza, nella piena osservanza dell'etica, delle regole e delle best practices di riferimento in un'ottica di lungo periodo.

FRRB valorizza inoltre, anche al proprio interno, il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona mediante il supporto a tutte le iniziative atte ad ottenere un ambiente di lavoro dinamico, ispirato dalla motivazione e dal coinvolgimento e privilegiando il lavoro in team e la comunicazione tra i dipendenti.

#### **4.3. Impatto**

FRRB implementa nello svolgimento delle proprie attività nuovi modi di lavorare, migliorando la propria pertinenza, efficacia ed efficienza non guardando solo ciò che ha funzionato in passato, ma adottando nuove metodologie ed approcci, in grado di contribuire allo sviluppo generando impatto sociale, etico e ambientale.

#### **4.4. Correttezza, leale competizione e trasparenza**

La Fondazione agisce nell'espletamento delle sue funzioni e con riferimento a tutti i soggetti che potrebbero essere portatori di interessi nei suoi confronti con correttezza e nel rispetto della leale competizione e trasparenza. Gli stessi valori devono essere adottati e perseguiti dai Destinatari.

#### **4.5. Diligenza**

L'attività lavorativa dei dipendenti, nonché dei terzi che collaborano e che intrattengono rapporti con la Fondazione deve essere svolta con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico.

### **5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE**

#### **5.1. Gestione e sviluppo del personale**

Per gestire e valorizzare le proprie risorse FRRB si ispira al miglioramento continuo, alla motivazione basata sulla forte condivisione della missione e alla tensione comune per il raggiungimento degli obiettivi statutari.

L'Area competente seleziona, assume e gestisce il personale in base a criteri di competenza, di merito e di equità descritti nelle procedure soggette a Certificazione di Qualità ISO 9001.

FRRB dedica una particolare attenzione alla selezione, alla valutazione delle prestazioni e 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.

## **5.2. Le finalità**

FRRB si impegna:

- a 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.

FRRB considera l'adeguamento professionale del personale un'esigenza fondamentale.

## **5.3. Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità**

Nelle relazioni interne ed esterne, non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio fondato sul genere, la razza, il credo religioso, l'età, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la nazionalità, l'orientamento sessuale e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. La Fondazione promuove le diversità quali opportunità sul piano dell'innovazione e dello sviluppo grazie al confronto di idee, di opinioni ed esperienze.

FRRB assicura, inoltre, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali e della buona educazione e agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking.

La FRRB ha adottato un Gender Equality Plan (GEP).

#### **5.4. Doveri dei dipendenti**

I dipendenti devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice etico, assicurando le prestazioni richieste. Sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali Whistleblowing predisposti dalla Fondazione qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite. Sono tenuti ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Il personale non può sottrarre beni di proprietà di FRRB né sfruttare diritti di proprietà intellettuale di FRRB, o divulgare scritti, relazioni o altra documentazione prodotta o di cui ha avuto conoscenza all'atto dello svolgimento del proprio lavoro in qualità di dipendente di FRRB verranno applicate le misure previste dalla legge e a quelle stabilite dal CCNL.

#### **5.5. 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 agli affari e agli 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 portare al configurarsi di conflitti con gli interessi di FRRB o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni coerenti con gli obiettivi aziendali.

FRRB 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 FRRB 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 da FRRB;
- devono informare l'Organismo di Vigilanza delle situazioni nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di FRRB ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di indebito vantaggio.

#### **5.6. Coraggio, curiosità e passione**

I dipendenti di FRRB si impegnano ad approfondire il proprio bagaglio culturale e di competenze mediante un processo di apprendimento continuo mosso da curiosità e passione verso il proprio lavoro, dimostrando coraggio nelle scelte intraprese.

#### **5.7. Pensiero innovativo**

FRRB persegue la propria mission mettendo in gioco le capacità, gli strumenti e l'apertura di pensiero dei propri dipendenti, con l'obiettivo di combinare in modo nuovo ed innovativo conoscenze già consolidate che permettano a Fondazione di affrontare le sfide quotidiane con sicurezza e di realizzare nuovi progetti.

FRRB si adopera nello sviluppare il pensiero innovativo dei propri dipendenti mediante interventi formativi anche specifici.

## **6 SICUREZZA E SALUTE**

FRRB assicura 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 e smi, in merito alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

## **7 TUTELA DELLA PRIVACY**

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

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 alle leggi vigenti in materia di privacy (Regolamento europeo per la protezione dei dati personali n. 679/2016).

La Fondazione è inoltre dotata di un DPO (Responsabile per la protezione dei dati personali).

## **8 TUTELA DEL PATRIMONIO DI FONDAZIONE E DELL'IMMAGINE**

Il personale della Fondazione è responsabile della tutela delle risorse dell'ente a lui affidate deve usare i beni di FRRB adottando comportamenti responsabili e in linea con le politiche della Fondazione evitando utilizzi impropri dei beni dell'ente che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Fondazione.

Nessun Dipendente può inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi o ricorrere a linguaggio non educato o non professionale che possa recare offesa alla persona e/o danno all'immagine e alla reputazione della Fondazione.

Non è concesso utilizzare lo strumento di posta elettronica, né le linee telefoniche mobili e fisse della Fondazione in modo non conforme alle politiche aziendali o navigare su siti internet dal contenuto indecoroso, offensivo e contrario alla morale pubblica e comunque non strettamente connessi con l'attività lavorativa.

Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni e i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla Fondazione. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde a una esigenza di carattere lavorativo.

L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dalla Fondazione.

L'utilizzo improprio di tutti i beni costituenti il patrimonio della fondazione per fini estranei all'attività istituzionale che generano danni alla stessa, anche sotto forma di sanzioni penali o amministrative, comporterà la necessità di avviare procedimenti disciplinari nei confronti degli autori responsabili.

## **9 ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E RAPPORTI CON IL FONDATORE**

Ogni operazione contabile e ogni transazione finanziaria deve essere effettuata in conformità a quanto previsto dalla legge e nel rispetto dei principi di corretta registrazione, autorizzazione e verifica.

FRRB nella redazione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni previste dalla legge osserva e chiede ai propri dipendenti e consulenti di rispettare le disposizioni e i principi contabili

vigenti in materia e di rappresentare in modo corretto, completo e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria.

Affinché i sopra esposti principi siano ottemperati, le operazioni finanziarie devono, tra l'altro, trovare adeguata giustificazione nei rapporti contrattuali e rispecchiare il requisito della tracciabilità.

## **10 CONTRASTO AI FENOMENI DI RICICLAGGIO, DI RICETTAZIONE E DI AUTORICICLAGGIO**

I membri degli Organi di amministrazione e controllo, i dipendenti e i collaboratori di FRRB sono tenuti a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, oltre alle procedure interne in materia di antiriciclaggio.

La Fondazione garantisce la massima trasparenza nella gestione economica e finanziaria.

In relazione a tutti i rapporti intrapresi per conto della Fondazione, i Destinatari devono assicurarsi che i *partner*, soggetti finanziati, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

## **11 SPONSORIZZAZIONI, LIBERALITÀ E OMAGGI**

FRRB sponsorizza esclusivamente eventi che abbiano un valore scientifico, benefico o culturale e in linea con la mission.

È fatto esplicito divieto ai Destinatari del presente Codice di offrire, chiedere o ricevere omaggi, regalie, compensi o altre utilità che possano anche solo essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali di cortesia, ovvero intese come volte ad acquisire un indebito vantaggio legato all'attività della Fondazione. A tal fine, è garantita la tracciabilità degli omaggi dati e ricevuti. La ricezione di omaggi deve avvenire esclusivamente presso la sede della Fondazione e dovrà darsene notizia al Direttore Generale.

## 12 RAPPORTI ESTERNI

### 12.1. Criteri di condotta nei rapporti con gli altri stakeholder

Il principale interlocutore di FRRB è la collettività.

All'interno della collettività è possibile individuare gruppi più specifici, in base alla relazione che essi hanno nei confronti di FRRB:

- i beneficiari, ossia i destinatari principali dei finanziamenti erogati.

I risultati delle attività di FRRB sono resi disponibili sul sito internet e con i mezzi di comunicazione audio-video.

FRRB considera questo coinvolgimento un requisito fondamentale di trasparenza e responsabilità informativa.

### 12.2. Rapporti con i soggetti finanziati

La Fondazione persegue il proprio scopo istituzionale nel rispetto delle leggi applicabili.

A tal fine, FRRB assegna le risorse agli enti che abbiano i requisiti richiesti nei bandi di finanziamento e siano stati sottoposti al processo valutativo, oggettivo ed imparziale, per la relativa assegnazione.

La Fondazione provvede, inoltre, alla verifica del corretto utilizzo dei fondi assegnati.

### 12.3. Rapporti con fornitori e partner

Nella scelta dei fornitori e dei partner, la Fondazione si attiene a quanto previsto dalla normativa applicabile e si basa su criteri oggettivi ed imparziali, tenendo conto della capacità di operare nel pieno rispetto della legislazione per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente.

I fornitori sono tenuti a consegnare materiale e ad offrire servizi che siano in linea con le condizioni di fornitura richieste e dichiarate.

FRRB intrattiene rapporti commerciali con fornitori e partner fondati sulla buona fede, trasparenza e sul rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

È vietato e combattuto ogni episodio corruttivo.

#### **12.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono servizi pubblici o di interesse pubblico sono ispirati alla più rigorosa osservanza delle disposizioni normative applicabili e dei principi di trasparenza, correttezza, probità, integrità, imparzialità e indipendenza.

In ottemperanza ai principi enunciati nel presente Codice, nel Modello Organizzativo, nonché nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottati dalla Fondazione, i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza affinché lo stesso possa svolgere, nel modo più efficiente possibile, la sua attività di vigilanza e controllo e, in ogni caso, tutte le funzioni allo stesso attribuite in virtù della L. 190/2012.

#### **12.5. Altri rapporti esterni**

I rapporti con altri soggetti esterni (ad es. istituzioni, partiti politici e sindacati) devono essere improntati al massimo rigore, alla trasparenza e alla correttezza.

## **13 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del presente Codice e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di tutti gli stakeholder

Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte del personale, l'area amministrativa 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; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra in dettaglio i contenuti del Codice e del Modello organizzativo e di controllo di cui è richiesta l'osservanza.

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 ripetuto l'intervento formativo sull'intera popolazione aziendale.

## **14 DISPOSIZIONI SANZIONATORIE**

### **14.1. Segnalazione di violazioni**

Qualsiasi violazione delle regole interne, dei principi generali indicati nel presente Codice e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Fondazione può essere segnalata dai Destinatari direttamente ai propri superiori, al Direttore Generale, all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Fondazione, dando applicazione alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, garantisce ai Destinatari la possibilità di segnalare, anche in modo anonimo, violazioni del diritto dell'Unione o di normative nazionali.

## **14.2. Sanzioni disciplinari**

Il mancato rispetto delle regole di comportamento indicate dal Codice dà luogo all'applicazione di sanzioni secondo il sistema disciplinare indicato nella Parte Generale del Modello Organizzativo.

La violazione delle suddette norme costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Per quanto concerne i soggetti esterni alla Fondazione, l'osservanza del presente Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte. La violazione delle norme del Codice nelle ipotesi di maggiore gravità può comportare la risoluzione del rapporto contrattuale e la corresponsione di penali.

## **15 DISPOSIZIONI FINALI**

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di FRRB hanno il compito di vigilare, oltre che sull'osservanza delle regole contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche sulla corretta ed effettiva attuazione, nonché sul rispetto dei principi indicati all'interno del Codice etico.

Il presente Codice verrà aggiornato periodicamente, anche in funzione dell'introduzione di nuove disposizioni o nell'individuazione di nuove tipologie di reato.