



Codice Etico della Fondazione Casa di Davide per la ricerca e la cura dei tumori e leucemie dei bambini ETS

1. Premessa

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei valori della Fondazione, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della FONDAZIONE CASA DI DAVIDE PER LA RICERCA E LA CURA DEI TUMORI E LEUCEMIE DEI BAMBINI ETS (di seguito anche FCD o Fondazione) rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo sociale. Inoltre fissa standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di FCD, siano essi Organi della Fondazione, Revisori, dipendenti e collaboratori esterni.

L'Fondazione svolge la sua attività in un ambiente complesso regolato da numerose leggi, il cui rispetto è un dovere fondamentale. L'etica è da intendersi come metodo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l'Fondazione, attraverso il richiamo a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni di legge.

Convincimento di FCD è che l'etica nella conduzione della vita associativa sia anche condizione per il successo della stessa.

Il Codice Etico s'inserisce anche nel quadro delle previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231, dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando altresì casi e comportamenti specifici per la Fondazione, principalmente ai fini della prevenzione dei reati di cui al predetto decreto ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Obiettivo

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Fondazione siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori di FCD nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse dalla Fondazione.

3. La Mission della Fondazione Casa di Davide.

FCD è una Fondazione senza scopo di lucro costituita da persone fisiche che condividono il desiderio di dare assistenza e accoglienza ai malati oncoematologici e alle relative famiglie e che condividono altresì la necessità di farsi carico dei problemi delle suddette famiglie e dei relativi pazienti. La Fondazione persegue finalità di assistenza psico-sociale, ricreativa ed educativa rivolta ai pazienti di cui sopra e collabora attivamente con l'area clinica di Oncoematologia Pediatrica dell'Ospedale Bambino Gesù di Roma.

Inoltre persegue le seguenti finalità:

- Promuove la cura, l'assistenza sociale e psicologica ai bambini malati e alle loro famiglie durante e dopo il ricovero nella struttura ospedaliera;
- Offre gratuitamente ospitalità e assistenza ai bambini con gravi patologie oncoematologiche e alle loro famiglie, permettendo così al bambino, di "vivere e combattere" la malattia e il disagio attraverso l'accoglienza e l'amore della famiglia e di una comunità;
- Supporta la ricerca e lo studio nel campo delle malattie oncoematologiche e dei tumori infantili;



- Sollecita gli organi competenti a prestare la massima attenzione possibile a questa importante realtà;
- Svolge opera di informazione e divulgazione delle finalità sensibilizzando l'opinione pubblica;
- Ricerca nuove modalità di intervento nelle attività scolastiche e ricreative dei bambini ricoverati;
- Promuove l'acquisto di apparecchiature e il miglioramento delle strutture destinate ad accogliere i bambini e i genitori con particolare riguardo al dipartimento di oncematologia dell'Ospedale Pediatrico del Bambino Gesù di Roma.

4. Natura, Struttura e Ambito di Applicazione del Codice Etico

4.1 Natura

Il Codice Etico (di seguito il "Codice") unitamente allo Statuto, costituisce elemento di accettazione obbligatoria per l'adesione e l'iscrizione alla Fondazione.

4.2 Struttura

Il Codice si compone delle seguenti parti:

- 1) Principi Etici generali;
- 2) Principi Etici nell'Ambito della Corporate Governance;
- 3) Criteri di condotta;
- 4) Risorse finanziarie;
- 5) Attuazione del Codice Etico;
- 6) Sistema sanzionatorio;
- 7) Adozione e aggiornamento del Codice Etico.

4.3 Ambito di applicazione

Il Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Fondazione nei confronti dei portatori d'interessi: fondatori, dipendenti, fornitori, utenti, committenti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.; nonché nei confronti di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa.

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- i rappresentanti degli organi sociali e tutti i componenti del corpo dei volontari e collaboratori a qualunque titolo che devono conformare le loro decisioni e azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto della Fondazione. I componenti del Consiglio d'Amministrazione, inoltre, devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale e per i volontari;
- i fondatori, che agiscano come singoli soggetti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare al Consiglio d'Amministrazione eventuali infrazioni;
- i dipendenti, che sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare al Presidente eventuali infrazioni;



- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Fondazione.

I soggetti obbligati al rispetto del Codice sono definiti “Destinatari”.

5. Principi Etici Generali

5.1 Legalità

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi e, in generale, delle norme vigenti, sia nazionali sia comunitarie. Inoltre, sono impegnati a rispettare i regolamenti, le procedure e le istruzioni aziendali, quali attuazioni di obblighi normativi.

5.2 Correttezza e Integrità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, contenute nel corrispondente Codice Deontologico.

Gli scopi associativi sono perseguiti con onestà, correttezza e responsabilità.

Nella gestione ed utilizzo delle risorse finanziarie è osservato il massimo rigore.

5.3 Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare il principio di trasparenza, inteso come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni riguardanti l’attività sociale, ed in particolare quelle attinenti la gestione e utilizzo delle risorse finanziarie, sia verso l’interno sia verso l’esterno.

5.4 Riservatezza

I Destinatari assicurano la massima riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte per conto della Fondazione. Gli stessi sono tenuti a trattare dati e informazioni esclusivamente nell’ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l’esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l’autorizzazione di FCD, con particolare riguardo a tutto ciò che riguarda gli ospiti della Casa di Accoglienza nonché pazienti oncoematologici in cura presso l’OPBG di Roma.

5.6 Competenza

Nel perseguire i propri scopi FCD opera senza soluzione di continuità per dotarsi di un patrimonio sempre più ampio di conoscenze, competenze ed esperienze. La stessa è impegnata a realizzare iniziative di formazione e informazione rivolte al più vasto pubblico, anche in collaborazione con altre Istituzioni, sia pubbliche sia private.

5.7 Indipendenza

Nel perseguire gli scopi associativi FCD non accettano e tollerano condizionamenti esterni di nessun tipo, specie per quanto riguarda il rapporto con le Istituzioni, in particolare con quelle Pubbliche e con l’OPBG e altre entità del mondo della sanità e specificamente della oncoematologia.

5.8 Valore della persona



FCD favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo.

5.8.1 Rispetto della dignità della persona:

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

5.8.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro:

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti dei nuovi dipendenti ovvero collaboratori affinché abbiano chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

5.8.3 Gestione e valutazione del personale:

FCD rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

5.8.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro:

FCD favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Fondazione nei casi in cui queste impongono requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge (OHSAS 18001 e ISO 19001 per la qualità del lavoro).

5.8.5 Crescita professionale:

FCD promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti, partecipazione ad eventi ed occasioni lavorative nonché appositi piani formativi.

5.8.6 Discriminazione e molestie:

FCD vuole essere per i suoi collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti ed a coloro che cercano impiego presso la stessa, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

5.9 Prevenzione dei conflitti di interessi

FCD contrasta decisamente tutte le situazioni o condizioni di conflitto di interesse, anche quelle potenziali. Chiunque si trovi in tale situazione o condizione deve comunicarlo all'Organo associativo di riferimento, ed è obbligato ad astenersi dal proseguire nel rapporto o relazione di lavoro o collaborazione fino a quando il predetto Organo non gli abbia comunicato le decisioni in merito alla sua posizione.



5.10 Tutela del nome

I Soci Fondatori non devono commettere azioni che possano mettere in pericolo o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome di FCD ed i propri scopi, sono inoltre tenuti ad utilizzare il logo associativo in conformità di quanto previsto dall'apposito Regolamento, evitando qualsiasi modalità che non sia conforme alle finalità associative o che comunque possa arrecare pregiudizio al prestigio ed al buon nome dell'Fondazione stessa.

6. Principi Etici nell'Ambito della Corporate Governance

6.1 Organi Sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Fondazione e nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e integrità.

Le decisioni dei componenti gli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Fondazione.

L'indipendenza di giudizio è un requisito essenziale delle decisioni degli Organi Sociali; pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nell'attuazione e gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze, oltre ad attenersi a quanto previsto nel precedente punto 5.9, si dovranno rispettare le norme di legge ed i regolamenti aziendali.

In particolare, i componenti del Consiglio D'Amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio ruolo con serietà, professionalità e presenza, consentendo così alla Fondazione di trarre beneficio dalle loro specifiche competenze. La partecipazione attiva alla vita della Fondazione da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione è un requisito di fondamentale importanza; l'ingiustificata partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione può comportare la perdita della carica in conformità con quanto previsto dallo Statuto.

6.2 Trasparenza della contabilità della Fondazione

La Fondazione garantisce la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la sua contabilità e amministrazione nel senso più ampio del termine.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni dell'Fondazione devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione deve esserci un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti agli Organismi direttivi dell'fondazione.

7. Criteri di Condotta

7.1.1 Tutela della Riservatezza

I membri del Consiglio di Amministrazione e tutti i componenti di Organi Sociali in generale sono tenuti a rispettare il valore e la proprietà delle informazioni di cui vengano a conoscenza, nonché delle informazioni di qualsiasi natura e in qualsiasi forma che vengono raccolte e/o elaborate durante la vita associativa, e



sono altresì tenuti a non divulgarle senza autorizzazione del rispettivo titolare, salvo che lo impongano motivi di ordine legale o deontologico.

A tale fine:

- a) devono adoperare la dovuta cautela nell'utilizzo delle informazioni acquisite durante la vita associativa;
- b) non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità contrarie alle leggi o che siano o possano costituire documento agli scopi ed ai valori di FCD.

7.1.2 Conflitto di interessi

I Soci Fondatori e i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli dell'Advisory board si impegnano ad evitare qualsiasi situazione di conflitto con gli interessi di FCD.

Le figure di cui sopra s'impegnano a comunicare tempestivamente o preventivamente al Consiglio D'Amministrazione possibili situazioni di conflitto d'interesse nelle quali si trova o ritenesse di trovarsi, sia nei confronti di FCD sia nei confronti di altri Soci. Il Consiglio D'Amministrazione, effettuate le necessarie verifiche, né darà a sua volta notizia agli organi preposti per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso previsto dal comma precedente, il Socio, il Presidente ed il Consiglio D'Amministrazione dovranno concordare le modalità più appropriate per comporre o evitare il conflitto d'interessi. Ove ciò non fosse possibile, il Socio dovrà astenersi dal partecipare alla vita associativa per la parte in cui tale partecipazione sia o possa essere influenzata dai propri interessi.

7.2 Rapporti dell'Fondazione con i terzi e con la Pubblica Amministrazione

7.2.1 Rapporti esterni

I Destinatari devono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza ed integrità in tutti i rapporti con persone ed enti esterni alla Fondazione.

Non sono ammesse in alcun modo l'offerta o la ricezione di regali, doni, denaro, omaggi e altre utilità verso e da chiunque abbia o miri ad avere rapporti d'affari con l'Fondazione, salvo quelli di valore modesto e puramente simbolico.

Ove possibile, l'applicazione del Codice dovrà ritenersi estesa, nelle forme e nei modi ritenuti più idonei, a quanti a qualsiasi titolo entrino in contatto con FCD.

7.2.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare d'influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto delle Stesse.

Nella partecipazione a gare ed a procedure competitive in genere per l'aggiudicazione di appalti, nel corso delle attività per la gestione dei bandi di gara o studi di fattibilità di offerte complesse, nonché nella



presentazione di progetti finanziati con fondi pubblici, si dovrà operare nel più scrupoloso rispetto delle normative comunitarie, nazionali e locali vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto al Consiglio D'Amministrazione.

7.2.3 Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali

FCD, consapevole della sua natura di fondazione assistenziale, è completamente estranea a qualunque partito politico. In tal senso, la Fondazione non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica. Si astiene da comportamenti volti ad esercitare pressioni dirette o indirette ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

Nei confronti delle altre organizzazioni sindacali, l'opera dell'Fondazione si ispira a criteri di collaborazione, nonché di confronto, astenendosi dal sostenere finanziariamente tali forme associative.

8. Risorse Finanziarie

FCD può sostenere finanziariamente la propria attività anche ricorrendo a forme di contribuzione diverse dalle quote associative (ad esempio accettando sponsorizzazioni per l'organizzazione di singoli eventi nonché incarichi di collaborazione, consulenze, progettazioni, ecc.), purché queste non la distolgano dal perseguimento dei suoi scopi e non si pongano in contrasto con i valori espressi dal presente Codice.

FCD s'impegna a fornire anche ai soggetti che contribuiscono, una chiara e veritiera rappresentazione circa gli scopi che essa persegue, le finalità, i tempi e le modalità d'attuazione delle iniziative e dei progetti da sostenere, nonché circa le attività svolte con l'impiego dei fondi.

FCD garantisce che le risorse finanziarie sono reperite in maniera etica, professionale e trasparente, secondo l'interesse esclusivo della Stessa e mai a vantaggio personale di alcuno.

Nell'ambito delle rendicontazioni annuali fornite ai soci saranno singolarmente elencati i contributi ricevuti, i soggetti che li hanno erogati e l'utilizzo che ne è stato fatto.

9. Attuazione del Codice Etico

9.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione, e comunque collocandolo sul sito internet dell'Fondazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, il Presidente predispone e realizza un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

9.2 Segnalazione dei soggetti interessati



FCD provvede a stabilire un canale di comunicazione attraverso il quale i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni riguardanti il Codice o le sue eventuali violazioni.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetta violazione del Codice al Presidente, che provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e/o il responsabile della presunta violazione.

È garantita la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.3 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice, il Presidente riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni al Consiglio D'Amministrazione.

Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio D'Amministrazione, il Presidente riporterà la segnalazione e la proposta di sanzione disciplinare direttamente all'Assemblea dei Soci.

Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, e ne curano l'attuazione.

9.4 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di FCD ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2106 del Codice Civile[1].

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- ai componenti degli organi sociali che, in caso d'inosservanza ne rispondono ai sensi dell'art. 2392 del Codice Civile[2];

[1] "Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

"Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione."

[2] "Art. 2392- Responsabilità verso la società – Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori."



- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

10. Sistema Sanzionatorio

10.1 Articolazione delle sanzioni

In generale, un sistema sanzionatorio, per essere efficace, deve articolare le sanzioni graduandole in base alla gravità dei comportamenti da perseguire; nello specifico delle sanzioni da applicare in conseguenza delle violazioni del Codice Etico, è anche necessario discriminare i soggetti protagonisti di tali violazioni.

Pertanto, nel richiamare esplicitamente i precedenti punti si indicano le misure sanzionatorie articolate per soggetti.

10.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole contenute nel Codice Etico sono da intendersi illeciti disciplinari.

Tali regole comportamentali sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione comporta l'irrogazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In ogni caso i membri del Consiglio D'Amministrazione fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose

La responsabilità per gli atti o le omissioni dei membri del Consiglio D'Amministrazione non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dal Consiglio D'Amministrazione.

10.3 Misure nei confronti di Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal Codice Etico, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile ai sensi del d.lgs. 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del



rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

11. Adozione e Aggiornamento del Codice Etico

L'adozione del presente Codice è deliberata dal Consiglio D'Amministrazione, eventuali sue modifiche e integrazioni sono proposte dal Presidente e devono essere sottoposte all'approvazione dello stesso Consiglio d'Amministrazione.