



Centro Clinico NeMO

AL FIANCO DELLE PERSONE CON MALATTIE NEUROMUSCOLARI

Fondazione Serena ETS  
Piazza Ospedale Maggiore, 3 - 20162 Milano  
C.F. e Partita IVA 05042160969  
Tel. 02.9143371 Fax 02.914337.200  
www.centroclinionemo.it - info@centroclinionemo.it



**DG.FS.08**

Rev. 0 del 13/05/2026

# IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DI FONDAZIONE SERENA ETS

## Sommario

1.	Introduzione.....	3
1.1	OBIETTIVI DEL CODICE.....	3
1.2	DESTINATARI E DIFFUSIONE.....	3
1.3	VALIDITÀ ED APPLICAZIONE.....	3
2.	Principi Generali.....	3
2.1	LA MISSIONE.....	3
2.2	LA VISIONE.....	3
2.3	I VALORI.....	4
2.4	IL SISTEMA FONDAZIONE SERENA.....	5
2.4.1	Corporate governance.....	6
2.4.2	Trasparenza della contabilità aziendale.....	6
2.4.3	Correttezza dei flussi finanziari.....	6
3.	Norme di comportamento.....	7
3.1	CRITERI DI CONDOTTA NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	7
3.1.1	Gestione e sviluppo del personale.....	7
3.1.2	Instaurazione e svolgimento del rapporto di lavoro.....	7
3.1.3	Doveri posti in capo ai dipendenti.....	8
3.1.4	Sicurezza e salute.....	9
3.1.5	Tutela della privacy.....	10
3.1.6	Correttezza in caso di conflitti di interesse.....	10
3.1.7	Codice di comportamento del personale che svolge attività di fundraising.....	11
3.2	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDER.....	12
3.2.1	L'approccio generale con gli Stakeholder.....	12
3.2.2	Rapporti con i malati, i ricercatori e i donatori.....	12
3.2.3	Rapporti con i fornitori.....	13
3.2.4	Rapporti con le Istituzioni Pubbliche.....	13
3.2.5	Condotta nei confronti degli altri operatori.....	14
3.3	NORME DI CONDOTTA VERSO LA COLLETTIVITÀ.....	14
3.3.1	Prevenzione dei reati di criminalità e terrorismo.....	14
3.3.2	Ambiente.....	14
3.3.3	Organi di informazione.....	14
3.3.4	Regali e pagamenti.....	14
4.	Sistemi informatici.....	15
5.	Attuazione del Codice Etico.....	15
5.1	Comunicazione e formazione del personale.....	15
5.2	Violazione del Codice Etico.....	15
5.3	Segnalazioni.....	16

## 1. Introduzione

---

### 1.1 OBIETTIVI DEL CODICE

Il presente Codice esprime gli impegni assunti da amministratori, dipendenti e collaboratori di Fondazione Serena ETS ( di seguito anche "Fondazione Serena" o la "Fondazione") nella conduzione delle proprie attività lavorative.

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'Ente nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti.

L'etica nei comportamenti deve costituire un valore imprescindibile per Fondazione Serena ETS 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 di Fondazione Serena ETS 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 di Fondazione Serena ETS (di seguito identificati come "Destinatari"). Il Codice sarà portato a conoscenza anche di terze parti che abbiano con l'Ente rapporti stabili o temporanei o che ricevano incarichi da esso.

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 vengono a conoscenza.

Fondazione Serena ETS provvederà a mettere a disposizione di tutti i Destinatari una copia del Codice Etico e a garantirne la maggiore diffusione possibile al suo interno.

### 1.3 VALIDITÀ ED APPLICAZIONE

Il Codice di Comportamento, approvato inizialmente dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 19/12/2012, è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi Destinatari e dei terzi che abbiano con la Fondazione rapporti stabili o temporanei o che ricevano incarichi da essa.

## 2. Principi Generali

---

### 2.1 LA MISSIONE

La missione di Fondazione Serena consiste nell'esclusivo perseguimento di finalità di solidarietà sociale, mediante lo svolgimento di attività nell'ambito dell'assistenza sociale e socio sanitaria, dell'assistenza sanitaria e della ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

Le attività assistenziali sopra richiamate vengono svolte nell'interesse delle persone affette da malattie neuromuscolari.

### 2.2 LA VISIONE

Al fine di attuare al meglio la missione, Fondazione Serena si prefigge di:

- portare un effettivo contributo alla divulgazione delle conoscenze dei problemi posti dalle malattie neuromuscolari;
- organizzare e gestire eventi anche a pagamento che si discostano dalle attività di interesse generale, ma ne supportano le finalità;
- offrire servizi di ricerca, sondaggi, analisi e consulenza per altri ETS, aziende o enti pubblici specialmente se focalizzati su temi di interesse sociale;
- promuovere la raccolta fondi al fine di finanziare le proprie attività di interesse generale attraverso la richiesta a terzi di lasciti, donazioni e contributi di natura non corrispettiva;
- svolgere attività di formazione universitaria e post-universitaria, ricerca scientifica di particolare interesse sociale e interventi e prestazioni sanitarie
- sviluppare ed erogare percorsi formativi di personale medico, paramedico e infermieristico e di supporto per

- migliorare le competenze di altri ETS;
- curare la pubblicazione e l'edizione di periodici, libri e video che abbiano attinenza con le attività e le finalità istituzionali di Fondazione Serena, nonché provvedere alla loro diffusione;
- acquisire sponsorizzazioni per sostenere progetti o eventi;
- vendere gadget e prodotti brandizzati, anche on line, per raccogliere fondi e diffondere il marchio;
- sviluppare collaborazioni anche con industrie farmaceutiche al fine di trovare la migliore cura per i pazienti affetti da malattie neuromuscolari.

### 2.3 I VALORI

#### **Rispetto delle normative vigenti**

Fondazione Serena rispetta tutte le normative vigenti in tutti i territori in cui opera e alla stessa applicabili. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Fondazione Serena può giustificare una condotta non impropria e comunque non conforme alle normative vigenti applicabili, al Codice Etico, ai regolamenti e ai principi aziendali. I Destinatari sono tenuti al dovere di conoscenza delle leggi e dei regolamenti applicabili, anche attraverso la frequentazione di corsi e seminari formativi obbligatori periodicamente organizzati da Fondazione Serena e, in caso di dubbi sulla corretta condotta da seguire, devono rivolgersi al loro superiore gerarchico o referente o, ove presente, alla funzione interna preposta.

#### **Verificabilità delle operazioni**

Tutte le operazioni poste in essere da Fondazione Serena devono essere adeguatamente documentate e registrate, in modo da garantirne, in ogni momento, la tracciabilità e la verificabilità, con riferimento alle relative caratteristiche, alla conformità alla normativa vigente, alle motivazioni sottostanti, nonché ai soggetti che le hanno autorizzate, eseguite, registrate e verificate

#### **Trasparenza e affidabilità**

Fondazione Serena fornisce informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate della propria organizzazione, in modo da consentire ai terzi che hanno rapporti con essa (ivi inclusi i Destinatari) di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

#### **Onestà e correttezza**

Tutte le attività, interne ed esterne, di Fondazione Serena devono essere improntate alla massima onestà e correttezza.

#### **Qualità**

Fondazione Serena impronta la propria attività a principi di qualità e professionalità, dotandosi di tutti gli strumenti necessari per garantire i migliori standard organizzativi, standard e principi accessibili mediante un Sistema di Gestione Qualità noto a tutti gli amministratori, direttori, dirigenti, dipendenti e collaboratori.

#### **Uguaglianza ed imparzialità**

L'uguaglianza, l'equità e il rispetto delle differenze rappresentano pilastri fondamentali dell'agire quotidiano, clinico e organizzativo. Ogni persona—che sia paziente, familiare, caregiver, collaboratore o professionista—è

accolta e accompagnata riconoscendone la piena dignità, senza alcuna forma di discriminazione.

Fondazione Serena si impegna a contrastare ogni comportamento, diretto o indiretto, che possa risultare discriminatorio in base all'età, al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla disabilità, all'origine etnica o nazionale, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o a qualsiasi altra condizione personale o sociale.

Questo impegno si traduce in politiche concrete di inclusione, nella promozione attiva di ambienti di lavoro e di cura rispettosi, accessibili e collaborativi, e nella costruzione di relazioni basate sull'ascolto, sulla responsabilità condivisa e sulla valorizzazione del contributo di ciascuno.

Qualsiasi comportamento che non sia coerente con questi valori potrà essere oggetto di valutazione e, laddove necessario, di azione correttiva anche in ambito disciplinare.

Nel prendersi cura delle persone con malattie neuromuscolari, Fondazione Serena agisce ogni giorno per rendere tangibile un principio semplice e potente: solo in un ambiente equo e rispettoso si può generare vera qualità della vita, benessere e innovazione.

### Rispetto del personale dipendente e non

Fondazione Serena tutela l'integrità fisica e morale dei dipendenti, collaboratori ed agenti, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri. Le risorse umane vengono valorizzate favorendo lo sviluppo e la crescita.

### Etica professionale

Nei Centri Clinici NeMO, ogni incarico viene svolto con il massimo senso di **responsabilità**, intesa non solo come adempimento di un dovere, ma come consapevolezza profonda dell'impatto che ogni scelta, azione e parola ha sulla vita delle persone assistite, dei loro familiari e dell'équipe di lavoro.

La responsabilità professionale si esprime nel:

- **rispetto rigoroso degli standard etici e clinici**, anche nei contesti più complessi;
- **impegno costante nell'aggiornamento** delle proprie competenze tecnico-scientifiche e relazionali;
- **attenzione alla relazione**, esercitando il proprio ruolo con empatia, rispetto e riservatezza;
- **collaborazione leale e trasparente** con tutti gli attori coinvolti nel percorso di cura.

Essere responsabili significa rispondere delle proprie azioni, contribuire alla qualità e alla sicurezza del lavoro comune, e custodire l'identità valoriale di NeMO in ogni gesto quotidiano.

### Lotta alla criminalità e al terrorismo

Fondazione Serena svolge verifiche volte ad escludere l'appartenenza dei propri *partner* commerciali e fornitori di servizi a liste di soggetti connessi a fatti di criminalità organizzata e/o terrorismo, garantendo, in ogni caso, la necessaria evidenza documentale di tutte le operazioni.

### Tutela dell'ambiente

Fondazione Serena riconosce l'ambiente come un bene primario da proteggere e valorizzare, anche nel contesto della propria attività sanitaria, assistenziale e gestionale.

In un'ottica di responsabilità ambientale, la Fondazione si impegna a **ridurre l'impatto ecologico delle attività ospedaliere**, promuovendo pratiche sostenibili e favorendo una cultura organizzativa attenta alla cura dell'ambiente in ogni ambito operativo.

La tutela dell'ambiente si realizza attraverso:

- **l'uso razionale delle risorse naturali** (acqua, energia, materiali) e la **gestione efficiente dei rifiuti**, nel rispetto delle normative vigenti;
- la promozione di **comportamenti consapevoli** da parte di tutto il personale, degli utenti e dei fornitori, con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi, al riuso e al riciclo;
- l'adozione di **tecnologie a basso impatto ambientale**, dove possibile, e l'ottimizzazione dei processi

logistico-organizzativi;

Tutelare l'ambiente in ambito sanitario significa anche **proteggere la salute delle persone**, garantendo spazi salubri, sicuri e orientati al benessere collettivo.

Fondazione Serena considera la sostenibilità un valore trasversale, parte integrante della qualità dell'assistenza e della responsabilità sociale d'impresa.

## 2.4 IL SISTEMA FONDAZIONE SERENA

Fondazione Serena ha costruito un sistema che si fonda sulla relazione fra i pazienti, la società civile e il mondo della ricerca. L'obiettivo è quello di garantire l'equilibrio tra queste realtà, affinché i pazienti si sentano garantiti da una ricerca di qualità, i donatori sappiano con certezza come sono stati investiti i loro soldi e i ricercatori si sentano sostenuti e apprezzati per l'eccellenza delle loro competenze e per la qualità del loro impegno.

L'Ente si fonda sull'associazione di tre grandi portatori d'interesse: i pazienti e le loro famiglie, la società, il mondo della ricerca. Per sviluppare questa relazione e mantenere l'equilibrio di questo sistema, Fondazione Serena ha stabilito regole chiare e condivise da tutti: l'autonomia di ciascuno di questi soggetti rispetto agli altri e la trasparenza.

#### Autonomia

- nel sistema di finanziamento, che assicura la giusta distanza fra chi chiede, chi decide e chi eroga;
- nelle strategie operative, dove nessuna pressione politica o commerciale deve condizionare scelte, obiettivi e funzioni;
- nel rispetto delle regole della scienza, che impongono qualità, rigore, pazienza e costante confronto internazionale, evitando le promesse di soluzioni miracolose e immediate.

#### Trasparenza

- sugli obiettivi che vogliamo raggiungere e che stiamo perseguendo;
- sui progetti che selezioniamo, premiando in primo luogo il merito scientifico e le potenzialità della ricerca;
- sulla rigorosa valutazione da parte di una commissione indipendente composta da esperti di tutto il mondo, all'avanguardia in campo scientifico;
- sulla destinazione delle risorse che abbiamo a disposizione, pubblicando cifre e dati aggiornati con un rendiconto attento e preciso.

### 2.4.1 Corporate governance

Gli amministratori, direttori e dirigenti di Fondazione Serena ETS e tutti i professionisti coinvolti nel processo di *corporate governance* (ovvero nel processo in cui vengono definiti il complesso di principi e meccanismi che disciplinano il funzionamento dell'Ente, ed esprime le regole e i processi in base ai quali si prendono le decisioni, basate anche sulle norme locali, nazionali e internazionali, nonché la definizione degli obiettivi aziendali, i mezzi per raggiungerli, e la misurazione quantitativa e qualitativa dei risultati.) sono tenuti, in generale:

- a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità, diligenza e nel pieno rispetto dello statuto e delle applicabili normative vigenti, al fine di consentire alla Fondazione di trarre beneficio dalle loro competenze specifiche;
- ad una partecipazione corretta alla vita della Fondazione, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto di interessi che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento dell'incarico;
- a rispettare le eventuali procedure adottate dalla Fondazione per le comunicazioni esterne;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione di Fondazione Serena rispetto all'interesse particolare del singolo.

### 2.4.2 Trasparenza della contabilità aziendale

Fondazione Serena promuove la massima trasparenza, correttezza, completezza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale e alla sua situazione economica e finanziaria, ovunque contenute (es. bilancio) e a chiunque fornite (es. autorità pubbliche).

Ogni operazione e transazione è registrata, autorizzata e verificabile. Di ciascuna operazione è possibile verificare il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

### 2.4.3 Correttezza dei flussi finanziari

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine (ivi compreso l'utilizzo di carte di credito o di pagamento aziendali), deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Deve essere sempre consentita la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno determinato l'esecuzione, sulle eventuali autorizzazioni allo svolgimento, sulla sua esecuzione.

Ogni Destinatario che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti a Fondazione Serena, deve agire su specifica autorizzazione o essere debitamente dotato di tutti i relativi poteri e fornire, a richiesta, ogni valida evidenza per la loro verifica in ogni tempo.

### **3. Norme di comportamento**

---

#### **3.1 CRITERI DI CONDOTTA NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

##### **3.1.1 Gestione e sviluppo del personale**

Per gestire e valorizzare le proprie risorse Fondazione Serena ETS si ispira al miglioramento continuo, alla motivazione basata sulla forte condivisione della missione e all'obiettivo comune di raggiungere gli obiettivi statutari.

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

Fondazione Serena seleziona il proprio personale sulla base della corrispondenza del profilo del candidato a quello di volta in volta ricercato sulla base delle esigenze aziendali, al fine di assicurare alla Fondazione le migliori competenze rinvenibili nel campo del lavoro e, comunque, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i candidati.

La selezione di dipendenti e consulenti è, inoltre, orientata esclusivamente dalle necessità aziendali, contingenti o prospettiche, e volta ad evitare qualsiasi genere di discriminazione. I dati raccolti e le informazioni rese in tale fase sono trattati con la sola finalità di assolvere al processo di selezione o di instaurare il rapporto di lavoro, nel rispetto della normativa privacy.

La funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane 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, Fondazione Serena si impegna a evitare l'assunzione di personale che abbia relazioni di parentela o di affinità con:

- il Consiglio d'Amministrazione della Fondazione, gli organi di controllo, l'alta dirigenza e i suoi primi riporti;
- i fornitori di Fondazione Serena (in particolare quelli che forniscono beni o servizi pubblici oltre che i controllori quali, ad esempio, Agenzia per le ETS, Agenzia delle Entrate);
- le figure apicali impiegate in amministrazioni pubbliche (anche il cd parastato, società a partecipazione pubblica ecc.) che risultino tra i donatori o tra coloro che offrano servizi alla raccolta dei fondi di Fondazione Serena.

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 del personale.

La valutazione del personale si caratterizza come uno strumento di valorizzazione delle persone, oltre che di analisi e verifica delle performance. Fondazione Serena con tale strumento si pone 4 macro-finalità:

- valutare l'efficienza e l'efficacia delle azioni dei singoli rispetto alle aspettative dell'organizzazione;
- 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.

Fondazione Serena considera l'adeguamento professionale del personale un'esigenza fondamentale. A tal fine ogni anno predispose un Piano annuale di formazione.

##### **3.1.2 Instaurazione e svolgimento del rapporto di lavoro**

Il personale di Fondazione Serena ETS è assunto con regolare contratto di lavoro.

Al momento della costituzione del rapporto di lavoro, ogni soggetto riceve accurata descrizione delle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, dei relativi elementi normativi e retributivi, così come regolati dall'eventuale contratto collettivo nazionale di lavoro, dell'articolazione del rapporto di lavoro e delle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Fondazione Serena ETS garantisce il pieno rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, promuovendo condizioni contrattuali eque, trasparenti, sicure e rispettose della dignità della persona, in conformità alle leggi nazionali ed europee. In particolare, ogni lavoratore ha il diritto, costituzionalmente garantito, a godere delle ferie come da CCNL applicato. Ai fini della tutela del suddetto diritto, Fondazione Serena ETS, nel caso di ferie non godute da parte dei lavoratori, provvederà ad invitarli, mediante comunicazione scritta, a fruire delle stesse.

I lavoratori destinatari di detto invito, in linea con i principi di correttezza e buona fede, si impegneranno a godere delle ferie non ancora fruite.

Sempre nell'ottica di una cooperazione attiva e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto, ai dipendenti titolari dei permessi di cui alla legge 104/1992 è richiesto di richiederne la fruizione al proprio coordinatore incaricato della redazione dei turni del mese successivo, rispettando la scadenza prevista per la comunicazione dei desiderata. Tale indicazione è finalizzata esclusivamente a definire una tempistica organizzativa e non incide sulla natura del permesso: i benefici di cui alla legge 104/1992 costituiscono un diritto del lavoratore e, in quanto tali, non sono assimilabili ai desiderata. Resta fermo il diritto dei lavoratori di modificare la programmazione, ove possibile con un congruo preavviso, ovvero in caso di comprovata urgenza. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, sommerso o in violazione delle disposizioni di legge, con particolare attenzione alla corretta assunzione e gestione del personale, inclusi i lavoratori stranieri, nel pieno rispetto dei loro diritti, delle pari opportunità e della legalità.

La Fondazione si impegna a:

- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, esclusione o stereotipo, in particolare se legati a genere, identità di genere, disabilità, orientamento sessuale, età, origine culturale o condizione familiare;
- tutelare la dignità e l'integrità delle donne e di ogni persona, anche attraverso l'adozione di misure attive contro molestie, abusi o linguaggi sessisti, nei contesti lavorativi e digitali;
- promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro, flessibilità organizzativa e accesso paritario alle posizioni decisionali e ai percorsi di crescita professionale;
- valorizzare la rappresentanza e la partecipazione femminile negli organi di governo, nella ricerca e nelle attività istituzionali;
- attivare strumenti di ascolto, protezione e segnalazione riservata, per garantire tutela, anonimato e assenza di ritorsioni a chi denuncia comportamenti discriminatori o lesivi della dignità;
- assicurare la tracciabilità e la legalità di ogni rapporto di lavoro, contrastando ogni forma di sfruttamento e promuovendo un ambiente fondato su responsabilità condivisa, rispetto reciproco e inclusione attiva.

### 3.1.3 Doveri posti in capo ai dipendenti

Attraverso i propri comportamenti, i dipendenti, collaboratori e consulenti sono tenuti a:

- tutelare la reputazione, la credibilità e l'immagine di Fondazione Serena, agendo con integrità, correttezza e rispetto in ogni contesto professionale, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione;
- mantenere un comportamento coerente con i valori fondativi della Fondazione (cura, inclusione, responsabilità), contribuendo con il proprio operato quotidiano a rafforzarne l'identità e la fiducia pubblica;
- evitare qualsiasi azione o dichiarazione, anche tramite mezzi digitali e social media, che possa danneggiare il buon nome della Fondazione o compromettere il rapporto di fiducia con le persone assistite, i colleghi, i partner e la comunità.
- provvedere all'organizzazione e alla gestione dei propri incarichi nel rispetto delle normative vigenti e delle disposizioni ricevute;
- ispirare sempre i propri comportamenti a principi di onestà, correttezza, lealtà e buona fede;
- evitare conflitti di interesse;
- non accettare incarichi professionali esterni che possano generare conflitti di interesse o interferenze, anche potenziali, con le funzioni svolte in nome e per conto di Fondazione Serena ETS;
- in particolare, in caso di partecipazione a convegni, eventi pubblici o attività professionali retribuite (fee, compensi o rimborsi spese) collegati al proprio ruolo o alla propria expertise professionale maturata all'interno della Fondazione, è necessario richiedere autorizzazione preventiva all'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e compatibilità con gli obblighi contrattuali in essere;
- ogni incarico esterno, anche non retribuito, deve comunque essere comunicato per verifica di compatibilità e assenza di conflitti di interesse, secondo quanto previsto dalle policy interne e, se applicabile, dalla normativa vigente (D.Lgs. 165/2001, art. 53; Codice del Terzo Settore; indicazioni ANAC per enti pubblici e partecipati).

Tutti i soggetti citati sono sottoposti ai vincoli indicati nell'art. 2105 del Codice Civile, secondo il quale *"il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio"*.

E', quindi, vietato, anche per interposta persona, compiere operazioni finanziarie o commerciali allo scopo di trarne profitto, qualora esse siano basate o agevolate dal possesso di informazioni riservate o comunque di informazioni di cui i

soggetti qui indicati siano venuti a conoscenza nell'esercizio della propria funzione aziendale, ed in merito al trattamento delle quali essi sono soggetti al vincolo della massima riservatezza.

I dipendenti sono, inoltre, tenuti a:

- operare per il raggiungimento degli obiettivi della Fondazione;
- impegnarsi allo scopo di mantenere un elevato grado di soddisfazione e fidelizzazione degli utenti garantendo, comunque, gli standard qualitativi previsti;
- fornire una periodica e completa informativa dell'attività svolta;
- informare Fondazione Serena su quanto a loro conoscenza idoneo a influenzare l'attività e gli interessi;
- preservare l'integrità del patrimonio di Fondazione Serena ETS, anche mediante un corretto utilizzo delle risorse della Fondazione;
- utilizzare i beni aziendali concessi in dotazione e/o a titolo di *benefit*, in modo conforme alla normativa vigente e nel rispetto delle regole aziendali e dei principi del Codice Etico;
- rispettare i principi e i valori espressi dal Codice Etico, improntando agli stessi i propri comportamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, ciascun dipendente è tenuto a cooperare attivamente e lealmente con i propri colleghi, collaboratori e referenti, a mantenere un atteggiamento rispettoso, ad eseguire con precisione i propri incarichi e a collaborare con le operazioni di verifica condotte dalle funzioni di controllo interno o da consulenti a ciò appositamente incaricati, nonché a segnalare all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio superiore qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite.

Gli obblighi di lealtà e correttezza nei confronti di Fondazione Serena ETS devono essere rispettati in ogni ambito e circostanza, anche in fase successiva alla cessazione del rapporto di collaborazione professionale.

#### 3.1.4 Sicurezza e salute

Fondazione Serena ETS 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.

I principi e i criteri fondamentali in base ai quali Fondazione Serena ETS prende le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono così riassumersi:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente alla prevenzione le condizioni tecniche dell'attività aziendale, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per i preposti e i dirigenti, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la programmazione delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione dei codici di condotta e di buona prassi;
- la previsione di misure di emergenza da adottare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regole di manutenzione di ambienti e attrezzature, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza e conformità alla indicazione dei fabbricanti.

La conformità ai requisiti della normativa 81/2008 in merito alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è assicurata da Fondazione Serena anche attraverso la designazione formale di un Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione,

di un Medico Competente e di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

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

Fondazione Serena, inoltre, attribuisce ad alcuni suoi dipendenti - in attuazione della legge 81/2008 - mansioni specifiche che vengono analizzate ed aggiornate (in base ad eventuali cambiamenti di legge) in occasione di incontri trimestrali concordati con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

### 3.1.5 Tutela della privacy

Fondazione Serena tutela la privacy del proprio personale, dei pazienti e dei soggetti terzi attraverso l'adozione di **standard conformi al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, al **D.Lgs. 196/2003, come modificato**, e alle indicazioni dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Sono chiaramente definite le **categorie di dati personali e sensibili raccolti**, nonché le modalità di **trattamento, archiviazione, accesso e conservazione**, garantendo trasparenza, minimizzazione e tracciabilità.

È espressamente esclusa qualsiasi indagine o raccolta di dati non pertinenti, in particolare quelli relativi a **opinioni politiche, preferenze personali, orientamento religioso, identità di genere o vita privata**, salvo i casi previsti dalla legge. I collaboratori che, nello svolgimento delle proprie mansioni, trattano dati personali o sensibili – in particolare nelle aree **clinica, risorse umane, amministrazione e contabilità** – sono tenuti a:

- rispettare rigorosamente le disposizioni di legge e le policy interne in materia di privacy e protezione dei dati;
- **custodire e archiviare correttamente le informazioni** secondo le misure di sicurezza predisposte;
- **evitare qualsiasi diffusione, accesso o utilizzo non autorizzato** delle informazioni, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione.

La violazione delle regole di riservatezza può comportare **conseguenze disciplinari e, nei casi previsti, responsabilità civili o penali**.

### 3.1.6 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 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 di Fondazione Serena o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni coerenti con gli obiettivi aziendali.

Fondazione Serena 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 Fondazione Serena 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;
- sono tenuti a **non utilizzare né divulgare per fini personali o impropri** informazioni riservate acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni.

È fatto divieto di sfruttare dati, conoscenze o contenuti interni per ottenere **vantaggi personali o per terzi**, in qualunque forma.

Il trattamento delle informazioni, in particolare quelle relative a persone assistite, progetti o processi interni, deve avvenire nel **pieno rispetto della normativa vigente (Regolamento UE 2016/679 - GDPR) e delle policy interne** sulla riservatezza e la protezione dei dati.

- si **astengono dall'assumere comportamenti che possano favorire, direttamente o indirettamente, enti o realtà concorrenti**, in particolare nel campo dell'assistenza clinica alle persone con malattie neuromuscolari o nella raccolta fondi per finalità similari.

Tali comportamenti includono, a titolo esemplificativo, la promozione o il supporto, anche informale, ad attività

riconducibili ad altri enti del settore se non codificate in convenzioni o atti formali. È dovere di ogni collaboratore mantenere un comportamento **coerente con gli interessi e i valori di Fondazione Serena**, evitando qualsiasi conflitto di interessi e agendo sempre con senso di appartenenza, trasparenza e correttezza.

- espletano la propria attività lavorativa tenendo comportamenti corretti e lineari, in conformità alle disposizioni del Modello Organizzativo 231 adottato da Fondazione Serena;
- devono informare l'Organismo di Vigilanza o il proprio supervisore delle situazioni nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Fondazione Serena ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di indebito vantaggio.

### 3.1.7 Codice di comportamento del personale che svolge attività di fundraising

Tutto il personale di Fondazione Serena impegnato nell'attività di raccolta fondi (*comunicazione, fundraising e marketing*) si ispira agli standard di comportamento qui di seguito illustrati. In particolare:

- garantisce, in relazione al proprio operato, la massima trasparenza e correttezza nei confronti del donatore favorendo e implementando l'adozione di questi principi all'interno dell'organizzazione;
- si impegna a coordinare in modo efficiente l'apporto dei diversi soggetti (donatori, volontari, collaboratori) che a vario titolo contribuiscono alla raccolta di fondi, in modo che nessuna risorsa di solidarietà vada sprecata;
- rispetta la *privacy* dei donatori e la riservatezza delle informazioni raccolte nell'adempimento dei propri obblighi professionali.

In relazione a tali obblighi, il personale di Fondazione Serena impegnato nell'attività di raccolta fondi rispetta i seguenti principi:

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

- sulla missione e sulle finalità perseguite da Fondazione Serena;
- sulla struttura operativa di Fondazione Serena, sui suoi organi di governo, sull'identità e il ruolo dei soggetti che collaborano con l'ente e con i quali entrano in contatto;
- sulle finalità, i tempi e le modalità d'attuazione delle singole iniziative da sostenere;
- sulle modalità di utilizzo delle risorse donate e sui risultati ottenuti attraverso i rendiconti annuali (economico-finanziari e sociali) di Fondazione Serena;
- sulle implicazioni fiscali delle donazioni.

#### **Imparzialità, rispetto e non discriminazione del donatore**

- astensione dal ricevere liberalità che, per caratteristiche politiche, culturali, ideologiche e commerciali del donatore pregiudichino l'indipendenza di Fondazione Serena condizionandone il perseguimento della missione;
- garantire equità e imparzialità nel rapporto con tutti i donatori, senza alcuna forma di discriminazione basata su genere, etnia, orientamento religioso, culturale o ideologico;
- rispettare la libertà di scelta dei donatori, evitando ogni forma di pressione indebita, comunicazione ingannevole o strategia promozionale non trasparente e non conforme ai principi di correttezza e veridicità.

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

- la comunicazione delle informazioni riguardanti le donazioni deve avvenire nel rispetto dei principi di riservatezza stabiliti dalla legge vigente; in particolare i dati personali dei donatori verranno utilizzati unicamente secondo le finalità di Fondazione Serena, escludendo ogni trasferimento non autorizzato, anche gratuito, ad altre persone, strutture od organizzazioni;
- è riconosciuto, se richiesto, il rispetto dell'anonimato;
- le risorse raccolte mediante donazioni devono essere finalizzate in modo efficace, efficiente ed equo allo scopo per cui la donazione viene fatta;
- qualsiasi proposta di alterazione potenziale nelle condizioni originali della donazione deve essere esplicitamente comunicata al donatore;
- la donazione deve trovare riconoscimento e gratificazione da parte del personale dedicato alle attività di comunicazione e fundraising, del Presidente e Direttori della Fondazione

Nell'ambito della prevenzione dei conflitti di interesse, il personale dedicato alle attività di comunicazione e raccolta fondi, i Direttori e tutti i soggetti coinvolti nelle attività di raccolta fondi si astengono rigorosamente dal promettere, offrire o accettare denaro, benefici, regali o qualsiasi altra utilità non dovuta, in qualunque forma, soprattutto nei rapporti con

rappresentanti delle Istituzioni, della Pubblica Amministrazione o di enti terzi.

Eventuali omaggi o cortesie sono consentiti esclusivamente se di modico valore, non correlati ad alcuna richiesta diretta o indiretta e conformi alle politiche interne di trasparenza e tracciabilità.

Ogni comportamento che possa anche solo apparire come atto di corruzione, indebita influenza o pressione è espressamente vietato e può dar luogo a responsabilità disciplinari, civili e penali.

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

#### 3.2.1 L'approccio generale con gli Stakeholder

Il principale interlocutore di Fondazione Serena è la collettività: solo l'utilità prodotta nei suoi confronti legittima l'esistenza di un'organizzazione *non profit*. All'interno della collettività è possibile individuare gruppi più specifici, in base alla relazione che essi hanno nei confronti di Fondazione Serena:

- chi contribuisce, ossia tutti coloro che partecipano alla "lotta contro le malattie neuromuscolari" offrendo un sostegno economico o logistico. In questa categoria rientrano quindi i donatori, i *partner* della raccolta fondi e i volontari - sostenitori;
- chi opera nella struttura di Fondazione Serena garantendo professionalità e condivisione della missione, ossia gli amministratori, i *manager*, i dipendenti e i collaboratori che lavorano all'interno;
- i beneficiari, ossia i destinatari principali dell'utilità prodotta. I beneficiari diretti di Fondazione Serena sono i malati di malattie neuromuscolari, le loro famiglie e, in seconda istanza, le associazioni di malattia e tutta la collettività (incluse le generazioni future).

Fondazione Serena comunica i risultati delle attività di cura e ricerca tramite il sito internet e le media relation.

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

Fondazione Serena, inoltre, garantisce l'integrità propria e altrui nell'utilizzo e nella gestione delle informazioni nel rispetto della dignità individuale e aziendale. I dati personali o aziendali relativi a donazioni, identità personale e altre informazioni sono considerati riservati, a meno che le persone o le organizzazioni non acconsentano al loro trattamento.

L'ente assicura l'adozione di misure di sicurezza, anche preventive, idonee ad evitare situazioni di rischio, di non conformità o di alterazione dei dati e di misure occorrenti per facilitare l'esercizio dei diritti dell'interessato.

#### 3.2.2 Rapporti con i malati, i ricercatori e i donatori

Fondazione Serena produce un servizio di utilità sociale indirizzato alla "collettività". All'interno della collettività

Fondazione Serena individua tre categorie strategicamente importanti per le proprie attività: i malati, il personale sanitario e i donatori.

#### CENTRALITÀ DELLA PERSONA E IMPEGNO NELLA RICERCA

Fondazione Serena si impegna ad essere un **punto di riferimento concreto e competente per le persone con malattie neuromuscolari**, offrendo non solo cura, ma anche ascolto, accompagnamento e una prospettiva di vita più serena, nonostante la complessità della quotidianità.

La presenza di una struttura altamente specializzata, interamente dedicata a queste patologie, consente di **integrare assistenza e ricerca**, promuovendo un modello innovativo di presa in carico. Questo approccio permette di **condividere conoscenze, sviluppare soluzioni cliniche avanzate** e restituire alla persona – e al suo contesto di vita – **una visione di futuro, orientata alla qualità di vita e all'autodeterminazione**.

#### VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SANITARIO

Fondazione Serena si impegna a garantire al personale sanitario massimo supporto e accesso a competenze aggiornate, per assicurare prestazioni di alta qualità e rispondere con efficacia e umanità ai bisogni complessi delle persone assistite.

#### TRASPARENZA VERSO I DONATORI

Fondazione Serena si impegna a utilizzare in modo responsabile ed efficace i fondi raccolti, destinandoli a progetti scientifici di qualità e alla selezione di ricercatori competenti, in grado di generare valore concreto per il progresso nella

cura delle malattie neuromuscolari.

### 3.2.3 Rapporti con i fornitori

Fondazione Serena, in quanto ente non profit con finalità sociali, **opera nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza e corretta gestione delle risorse**, applicati alle attività sanitarie in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale, alla raccolta fondi e al sostegno della ricerca scientifica.

Sono apprezzate e accolte, nell'ambito delle manifestazioni d'interesse, **forniture gratuite o a condizioni di particolare favore**, purché coerenti con i criteri di utilità, qualità e funzionalità per le strutture della Fondazione. In ogni caso, **resta in capo al fornitore la piena responsabilità sulla qualità tecnica e sulle garanzie dei prodotti o servizi offerti**.

Fondazione Serena, nel rispetto del principio di economicità e dell'efficienza gestionale, **effettua controlli comparativi sulle offerte ricevute**, al fine di individuare i fornitori che, a parità di qualità e affidabilità, **garantiscono le condizioni più vantaggiose**, assicurando la **tracciabilità e la documentazione delle scelte adottate**.

Nel rispetto della normativa vigente e dei principi di integrità, **eventuali donazioni in denaro contestuali a manifestazioni d'interesse non sono considerate criteri rilevanti ai fini dell'assegnazione di incarichi o collaborazioni**.

Fondazione Serena si impegna a **rispettare le condizioni economiche concordate con i fornitori**, operando per garantire la **puntualità nei pagamenti** compatibilmente con i flussi gestionali e finanziari dell'Ente.

Fondazione Serena, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di imparzialità e trasparenza, **adotta criteri chiari e oggettivi nella selezione dei propri fornitori**, con l'obiettivo di evitare situazioni anche solo potenzialmente riconducibili a conflitti di interesse.

In tale ambito, si impegna a **valutare con particolare attenzione** eventuali situazioni di parentela o affinità **entro il secondo grado** con:

- membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Organo di Controllo, dell'Alta Direzione e delle figure dirigenziali con responsabilità di spesa o di approvazione contrattuale;
- soggetti apicali impiegati in amministrazioni pubbliche, enti pubblici economici, società a partecipazione pubblica o altri organismi di diritto pubblico, quando coinvolti in rapporti funzionali o istituzionali con la Fondazione.

Tali situazioni non comportano automaticamente l'esclusione, ma devono essere **valutate e gestite secondo principi di trasparenza e tracciabilità**, anche tramite dichiarazioni preventive e, se necessario, con l'astensione da parte del soggetto potenzialmente in conflitto.

Fondazione Serena richiede alle proprie controparti contrattuali il rispetto dei principi e delle previsioni del Codice Etico, considerando questo aspetto di fondamentale importanza per la costituzione e la continuazione del rapporto. Le relazioni con le controparti contrattuali sono regolate sempre (fatta eccezione per quei casi espressamente previsti dalle procedure aziendali) da specifici contratti redatti in modo chiaro e puntuale.

Nei singoli contratti con i fornitori sono predisposte a cura di Fondazione Serena apposite clausole volte a rendere obbligatorio, per gli stessi, il contenuto del Codice Etico ed i meccanismi sanzionatori correlati alle violazioni dei principi generali in esso contenuti.

### 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 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 da Fondazione Serena.

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 PA 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 PA.

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 di Fondazione Serena.

Nel caso in cui la Pubblica Amministrazione intenda supportare il finanziamento a progetti di cura e ricerca con una propria erogazione liberale, Fondazione Serena si impegna a svolgere un'attività di comunicazione verso l'esterno che sia chiara, completa e trasparente sul sito. 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.

### 3.2.5 Condotta nei confronti degli altri operatori

Fondazione Serena ETS agisce con la massima correttezza nei confronti del mercato e dei soggetti operanti nel medesimo settore e/o in settori affini e/o contigui, senza adottare comportamenti illeciti, disonesti o comunque contrari all'etica imprenditoriale ed a tutta la normativa applicabile in materia.

## 3.3 NORME DI CONDOTTA VERSO LA COLLETTIVITÀ

### 3.3.1 Prevenzione dei reati di criminalità e terrorismo

Fondazione Serena ETS adotta tutti i controlli e le misure possibili ed idonei ad assicurare la massima trasparenza al fine di prevenire il proprio coinvolgimento con soggetti o organizzazioni illecite, criminali, terroristiche o di eversione dell'ordine democratico, sia nazionale che internazionale.

In particolare, Fondazione Serena si impegna a:

- effettuare, preliminarmente ad ogni eventuale erogazione da essa effettuata, verifiche volte ad escludere l'appartenenza del potenziale beneficiario a liste di soggetti connessi a fatti di criminalità organizzata e/o terrorismo, garantendo, in ogni caso, la necessaria evidenza documentale di tutte le operazioni di finanziamento;
- organizzare, nell'ambito delle procedure volte all'assunzione del personale, specifici controlli, ivi compresi quelli sul casellario giudiziale, mirati ad escludere l'appartenenza dei nominativi dei candidati anche alle liste dei soggetti connessi con fatti di criminalità organizzata e/o terrorismo, anche internazionale;
- prevedere, infine, programmi di formazione e sensibilizzazione, rivolti ai Destinatari sulla normativa in materia e sui rischi connessi al finanziamento della criminalità organizzata e del terrorismo, sia nazionale che internazionale.

### 3.3.2 Ambiente

Fondazione Serena ETS, nello svolgimento della propria attività, si impegna a contribuire in modo concreto alla tutela dell'ambiente, rispettando tutte le relative norme di legge, anche in materia di smaltimento dei rifiuti pericolosi.

### 3.3.3 Organi di informazione

I rapporti con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente ai Destinatari a ciò delegati. L'informazione verso l'esterno deve essere sempre veritiera e trasparente.

### 3.3.4 Regali e pagamenti

Fondazione Serena ETS **non promette, non offre e non accetta alcuna forma di regalo o beneficio** – intendendo qualsiasi tipo di utilità, anche non economica – che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero finalizzata a ottenere trattamenti di favore, influenzare l'indipendenza di giudizio o determinare vantaggi indebiti per una delle parti coinvolte.

**Tuttavia**, possono essere accolte, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne, **donazioni da parte di fornitori, partner o soggetti economici, purché esplicitamente destinate al sostegno delle finalità statutarie** della

Fondazione (es. attività cliniche, ricerca scientifica, servizi ai pazienti), **senza vincoli di controprestazione e con tracciabilità completa dell'erogazione.**

Fondazione Serena **non accetta pagamenti, donazioni o contributi non dovuti** da soggetti che intendano concludere affari o ottenere vantaggi competitivi attraverso la donazione stessa.

In ogni caso, la Fondazione si astiene da **comportamenti e pratiche non consentite dalla legge**, dagli usi commerciali corretti o dai **Codici Etici – se conosciuti – di aziende ed enti con cui intrattiene rapporti.**

## **4. Sistemi informatici**

---

I sistemi informatici di Fondazione Serena ETS contengono le informazioni e i dati presenti all'interno della Fondazione.

Fondazione Serena ha adottato adeguate politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantire l'integrità e la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, astenendosi dal ricercare dati riservati.

Fondazione Serena applica e costantemente aggiorna politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni; in particolare, Fondazione Serena garantisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicura la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità, classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti, adotta opportune misure idonee a garantire la sicurezza e la riservatezza in ciascuna fase del trattamento, richiede ai soggetti che intervengono nel trattamento delle informazioni l'impegno alla riservatezza sulle stesse.

I Destinatari devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

## **5. Attuazione del Codice Etico**

---

### **5.1 Comunicazione e formazione del personale**

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice di Comportamento 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 di Comportamento e del Modello organizzativo e di controllo da parte del personale, viene strutturato 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.

### **5.2 Violazione del Codice Etico**

Le violazioni del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

All'interno del sistema disciplinare vigente in Fondazione Serena vi sono provvedimenti irrogabili nei riguardi dei Destinatari che abbiano violato le norme di cui al presente Codice Etico, comunque emessi nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni del contratto collettivo applicabile, nonché delle eventuali normative speciali di riferimento.

In caso di violazione da parte dei dirigenti, la Fondazione valuterà i fatti ed i comportamenti e assumerà le misure più idonee, fermo restando che, tenuto conto della loro posizione e della particolare natura del rapporto fiduciario con essi intercorrente, una violazione grave del Codice Etico potrà integrare il licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità dei dipendenti o dei dirigenti, all'eventuale esistenza di procedure disciplinari, come da Codice disciplinare allegato alla gravità e intenzionalità del comportamento, da commisurarsi quest'ultimo elemento in base al livello di rischio cui la Fondazione può ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

### 5.3 Segnalazioni

Tutti i Destinatari devono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico.

La segnalazione può essere inviata:

Per posta elettronica all'indirizzo: [odv@centroclinionemo.it](mailto:odv@centroclinionemo.it)

Per posta ordinaria (apponendo sulla busta la dicitura "Riservata") a: [Presidente Consiglio di Amministrazione c/o Fondazione Serena ETS, Piazza dell'Ospedale Maggiore 3, Milano] ovvero a [Avv. Massimiliano Lissi, Via Canova 12, Milano]

Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad una analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, e ad effettuare tutte le verifiche del caso.

E' assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

Inoltre, Fondazione Serena ETS in recepimento del D.Lgs. 24/2023 ha adottato una procedura volta a disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni (whistleblowing) relative a violazioni di leggi e regolamenti del Codice di comportamento.

Le segnalazioni Whistleblowing, che dovranno essere il più circostanziate possibile, riguardano violazioni di legge che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società, come ad esempio la commissione di un atto corruttivo o la violazione di norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientale.

Le segnalazioni devono pertanto essere trasmesse tramite uno dei seguenti canali:

**Casella di posta elettronica:** [fondazione-serena@ethicpoint.eu](mailto:fondazione-serena@ethicpoint.eu);

**Posta ordinaria:** Audit People SRL – Società Benefit PO BOX 301 c/o Mail Boxes Etc. Via Felice Bellotti n. 4 20129 Milano – Indicando la ragione sociale della Fondazione Serena ETS;

**Numero verde:** 985.231 (Attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 09:00 alle ore 18:00).