



## Codice Etico



## INDICE

1	PREMESSA.....	5
2	PRINCIPI GENERALI .....	6
21	Principi etici generali.....	6
211	Rispetto della legge e onestà.....	6
212	Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse.....	6
213	Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dell'attività d'impresa e delle prestazioni professionali.....	6
214	Imparzialità.....	6
215	Trasparenza e riservatezza.....	7
216	Democraticità e rispetto dell'individuo.....	7
217	Valore delle risorse umane.....	7
218	Cultura del rischio.....	8
219	Immagine.....	8
2110	Regali, omaggi e benefici.....	8
2111	Concorrenza leale.....	8
2112	Tutela della privacy.....	9
2113	Antiriciclaggio.....	9
3	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI.....	10
311	Pazienti.....	10
312	Fornitori.....	10
313	Collaboratori e consulenti.....	10
314	Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	11
4	RAPPORTI CON LA COMUNITÀ.....	12
4.11	Responsabilità verso la collettività.....	12
4.12	Stampa ed altri mezzi di comunicazione di massa.....	12
4.13	Organizzazioni politiche e sindacali.....	12
4.14	Tutela ambientale.....	12
5	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI.....	13
51	Gli azionisti.....	13
511	Patrimonio.....	13
512	Gestione delle attività sanitarie.....	13
513	Gestione delle attività contabili.....	13
514	Controllo interno.....	13
515	Autorità di vigilanza e di controllo.....	14

6. IL PERSONALE.....	15
6.11 Rispetto reciproco.....	15
6.12 Condotta etica.....	15
6.13 Selezione del personale.....	15
6.14 Gestione del personale.....	15
• <i>Diffusione delle politiche del personale</i> .....	15
• <i>Valorizzazione e formazione delle risorse</i> .....	15
• <i>Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti</i> .....	16
• <i>Coinvolgimento dei dipendenti</i> .....	16
• <i>Interventi sull'organizzazione del lavoro</i> .....	16
6.15 Sicurezza e salute.....	16
6.16 Integrità e tutela della persona.....	16
6.17 Doveri dei dipendenti.....	17
• <i>Gestione delle informazioni</i> .....	17
• <i>Conflitto di interessi</i> .....	17
• <i>Utilizzo dei beni aziendali</i> .....	17
• <i>Diritti di proprietà intellettuale</i> .....	18
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INFRAGRUPPO.....	19
7.11 Autonomia e valori etici comuni.....	19
7.12 Cooperazione e comunicazione.....	19
8. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE....	20
8.11 Organismo di Vigilanza.....	20
8.12 Segnalazioni relative a violazioni del Codice.....	20
8.13 Sanzioni nei confronti degli amministratori e della Direzione Generale.....	20
8.14 Sanzioni nei confronti dei dirigenti e del personale medico specializzato.....	20
8.15 Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	20
8.16 Sanzioni nei confronti dei collaboratori, consulenti e controparti contrattuali.....	21

## 1 PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito, "Codice") stabilisce le linee di condotta ed il modello di integrità e trasparenza, ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e partner di qualunque livello che operano nell'ambito dell'Istituto Europeo di Oncologia S.r.l. (di seguito, "Istituto") e del Gruppo IEO.

L'Istituto Europeo di Oncologia ha adottato e diffonde il presente Codice, con l'intento di far conoscere e far rispettare a tutti i dipendenti, collaboratori e partner, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui l'Istituto intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

In tale prospettiva, l'Istituto considera il presente Codice Etico strumento di regolamentazione e di disciplina della propria attività ed i principi in esso contenuti quali modello di condotta nelle relazioni sia verso i propri dipendenti ed in particolare verso i destinatari dei servizi erogati, sia verso l'esterno.

L'osservanza del Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Le risorse umane dell'Istituto, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi collaboratori (ove a ciò tenuti contrattualmente) ed i consulenti, sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice.

L'Istituto Europeo di Oncologia vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico, assicurando altresì la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

## 2 PRINCIPI GENERALI

### 2.1 Principi etici generali

L'Istituto Europeo di Oncologia intende improntare l'esercizio della propria attività al rispetto dei principi etici generali di seguito enunciati.

#### 2.1.1 Rispetto della legge e onestà

L'Istituto Europeo di Oncologia si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo ogni condotta contraria alla legge ed in particolare quelle che possono integrare reati di corruzione.

Il perseguimento di un interesse dell'Istituto non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.

I componenti degli organi di governo societario, la direzione aziendale, i Responsabili delle U.O. Cliniche e della Ricerca ed in generale i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti dell'Istituto, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni.

#### 2.1.2 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto deve evitare ogni conflitto tra il suo interesse personale, sociale, finanziario o politico e il progredire degli interessi dell'Istituto, deve agire sempre in favore dell'Istituto secondo modalità che ne accrescano piuttosto che danneggiarne la reputazione.

Lo stesso divieto si applica ai componenti degli organi di governo societario, alla direzione aziendale, ai collaboratori ed ai consulenti.

In caso di conflitto di interessi, o in una situazione anche solo di apparenza di conflitto di interesse, si applica quanto disposto dal *Regolamento in tema di prevenzione dei conflitti di interesse e di diritti di proprietà intellettuale* ed è fatto obbligo di informare il proprio Responsabile ed il Direttore delle Risorse Umane.

#### 2.1.3 Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dell'attività d'impresa e delle prestazioni professionali

L'Istituto Europeo di Oncologia considera di fondamentale importanza fornire ai propri pazienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo e dà ascolto, pertanto, alle richieste ed ai suggerimenti che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi offerti.

A tal fine, le prestazioni professionali dei dipendenti e dei collaboratori dell'Istituto devono essere eseguite con la massima diligenza, accuratezza e professionalità.

#### 2.1.4 Imparzialità

L'Istituto Europeo di Oncologia considera l'imparzialità di trattamento un valore importante nello svolgimento di ogni relazione interna ed esterna all'Istituto.

Respinge, contrasta e sanziona pertanto ogni discriminazione con riguardo all'età, al sesso, alle attitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose di tutti i suoi interlocutori, con particolare riferimento all'accesso da parte degli utenti ai servizi erogati.

I componenti degli organi di governo societario, la direzione aziendale, ed in generale i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti dell'Istituto, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono attenersi al principio di imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni che non siano basate su valutazioni tecnico – professionali.

### 2.15 Trasparenza e riservatezza

L'Istituto Europeo di Oncologia ed i suoi collaboratori si impegnano a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, coloro i quali intendono intrattenere rapporti con l'Istituto siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze rilevanti.

L'Istituto Europeo di Oncologia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti dell'Istituto sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale acquisite dai clienti o di cui comunque dispongano in ragione della propria funzione. Essi pertanto non possono rivelare a terzi o fare uso improprio delle informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza.

L'Istituto Europeo di Oncologia garantisce in maniera assoluta il rispetto della riservatezza dei dati personali e di quelli relativi alla diagnosi ed ai percorsi terapeutici.

### 2.16 Democraticità e rispetto dell'individuo

L'Istituto Europeo di Oncologia considera l'individuo, i suoi valori ed i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

I dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto hanno la più ampia libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative aziendali, dei diritti e della dignità altrui e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro.

I criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto dovranno improntare anche i rapporti con i terzi estranei all'Istituto.

### 2.17 Valore delle risorse umane

L'Istituto Europeo di Oncologia promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno.

Nell'Istituto Europeo di Oncologia i valori ispiratori della gestione delle risorse umane sono da sempre improntati al rispetto della persona nella sua accezione più completa, quale l'aspetto etico del rapporto, l'assenza delle discriminazioni, la trasparenza, la responsabilizzazione individuale, la fiducia. Questi valori trovano concreta applicazione in sistemi gestionali innovativi finalizzati all'integrazione tra i diversi ruoli e professioni, alla valorizzazione e al riconoscimento dei contributi individuali e alla crescita professionale.



Soluzioni che hanno quale obiettivo prioritario lo scambio interdisciplinare con i colleghi nell'ambito della stessa struttura a indubbio beneficio dei pazienti.

## 2.18 Cultura del rischio

L'Istituto Europeo di Oncologia intende far crescere nei propri dipendenti e collaboratori una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi.

## 2.19 Immagine

L'immagine e la reputazione dell'Istituto Europeo di Oncologia sono valori da tutelare e sviluppare attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici stabiliti nel presente Codice.

I dipendenti, i collaboratori ed i consulenti dell'Istituto devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine dell'Istituto Europeo di Oncologia.

## 2.10 Regali, omaggi e benefici

È consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore e tali da non poter essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Istituto Europeo di Oncologia.

È inoltre vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani o esteri, o a loro familiari, che possa infuenziare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche ed essere autorizzati dalla direzione aziendale.

Tale norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di prestazione che possa essere considerata, anche in modo non diretto, come un beneficio a favore del destinatario (es. omaggi, forme di ospitalità, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, convention, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

I dipendenti dell'Istituto Europeo di Oncologia ed il personale che collabora a vario titolo con esso, che ricevono regali, omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, in osservanza al *Regolamento in tema di prevenzione dei conflitti di interesse e dei diritti di proprietà intellettuale*, a darne comunicazione al Comitato per i Conflitti di interesse che ne valuta l'appropriatezza.

## 2.11 Concorrenza leale

L'Istituto Europeo di Oncologia impronta la propria attività al rispetto delle regole di leale concorrenza, che ritiene essere fondamentale per lo sviluppo del mercato e per il soddisfacimento delle esigenze dei destinatari delle prestazioni.

## 2.1.12 Tutela della privacy

L'Istituto Europeo di Oncologia ha posto in essere tutti gli adempimenti ed ha adottato tutte le misure di sicurezza richieste dal D. Lgs. 196/2003. La privacy dei pazienti, dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti e dei partner è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'Istituto richiede agli stessi e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali standard prevedono, inoltre, il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso degli interessati e stabiliscono le regole per il controllo, da parte degli stessi, delle norme a protezione della privacy.

## 2.1.13 Antiriciclaggio

I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto Europeo di Oncologia sono tenuti a rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali sia internazionali, nonché le procedure interne in tema di antiriciclaggio.

### 3 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI

#### 3.11 Pazienti

Tutti i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad adottare comportamenti e procedure volti ad una personalizzazione ed umanizzazione dei rapporti con i pazienti, a migliorare le modalità di accessibilità ed informazione sui servizi stessi.

Nell'ambito della fornitura dei servizi, il dipendente e collaboratore è tenuto ad agire nel rispetto delle norme legali, etiche ed economiche che tutelano i diritti del paziente, rispettando i principi di eguaglianza, imparzialità, continuità, diritto di scelta, privacy e riservatezza.

Tutti i dipendenti e collaboratori (sanitari e non) devono rispettare scrupolosamente le procedure dell'Istituto Europeo di Oncologia che delineano i processi principali per assicurare un livello uniforme di assistenza per tutti i pazienti, secondo gli standard di accreditamento istituzionale e le normative vigenti.

Le norme in materia di privacy e riservatezza devono essere osservate anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il responsabile di ciascun settore deve sincerarsi che tutti i dipendenti e collaboratori siano consapevoli delle responsabilità anche individuali rispetto a qualunque violazione di privacy e riservatezza e deve fare in modo che tutti conoscano e mettano in pratica le misure di sicurezza che l'Istituto ha adottato.

#### 3.12 Fornitori

Nei rapporti commerciali attivati con i propri fornitori l'Istituto Europeo di Oncologia si attiene ai principi del presente Codice ed alle procedure aziendali.

E' politica dell'Istituto, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori.

In particolare i dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori dell'Istituto sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili, basati su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

#### 3.13 Collaboratori e consulenti

I collaboratori a qualunque titolo ed i consulenti dell'Istituto Europeo di Oncologia sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con l'Istituto o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite al personale dell'Istituto.

L'Istituto Europeo di Oncologia procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. A tal fine, l'Istituto considera unicamente la competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa, correttezza e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

### 3.1.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, l'Istituto Europeo di Oncologia rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria, nazionale, internazionale ed aziendale applicabile.

In generale, i rapporti con la Pubblica Amministrazione o con gli enti che svolgono attività di carattere pubblicistico devono espletarsi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza. Nell'ambito dei suddetti rapporti ed in quelli con gli investitori, riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di altra natura, allorché siano finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

L'Istituto Europeo di Oncologia non si farà rappresentare, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da dipendenti o collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## 4. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

### 4.11 Responsabilità verso la collettività

L'Istituto Europeo di Oncologia è "consapevole dell'influenza", anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, l'Istituto intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore scientifico e sociale al fine di ottenere un continuo miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

### 4.12 Stampa ed altri mezzi di comunicazione di massa

L'Istituto Europeo di Oncologia intrattiene rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione di massa, unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, improntandoli a principi di correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dall'Istituto.

I dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto Europeo di Oncologia non possono fornire informazioni ad organi di comunicazione di massa senza la preventiva e specifica autorizzazione delle funzioni competenti.

L'Istituto contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata, completa e veritiera di notizie che riguardano l'Istituto stesso o la sua attività, ed assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine ed a garantire la correttezza delle informazioni che la riguardano.

### 4.13 Organizzazioni politiche e sindacali

L'Istituto Europeo di Oncologia non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti e candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

### 4.14 Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che l'Istituto Europeo di Oncologia s'impegna a salvaguardare.

A tal fine orienta le proprie scelte e gestisce le proprie attività in modo da garantire un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

## 5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

### 5.1 Gli azionisti

#### 5.1.1 Patrimonio

L'Istituto Europeo di Oncologia si impegna a proteggere il proprio patrimonio, in tutte le sue componenti, in modo da evitare perdite, furti e danneggiamenti.

I beni facenti parte del patrimonio dell'Istituto possono essere utilizzati unicamente per ragioni connesse all'attività di impresa e in nessun caso per attività illegali.

#### 5.1.2 Gestione delle attività sanitarie

L'Istituto Europeo di Oncologia si impegna ad osservare le regole di corretta tenuta della documentazione clinica secondo i criteri indicati dalla legge e dalle disposizioni regionali.

Nell'attività di documentazione attinente la cura dei pazienti, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure aziendali.

I dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto sono tenuti ad agire con trasparenza ed a prestare la massima collaborazione alla Direzione Sanitaria per le attività di verifica e di controllo.

#### 5.1.3 Gestione delle attività contabili

L'Istituto Europeo di Oncologia si impegna ad osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili adottati.

Nell'attività di contabilizzazione i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure aziendali, conservando la documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'individuazione del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo, e la ricostruzione accurata dell'operazione riducendo la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna operazione deve, in altri termini, oltre che correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I soggetti in posizione apicale, i dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto sono tenuti ad agire con trasparenza nei rapporti con la società di revisione incaricata ed il Collegio Sindacale ed a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e di controllo.

A tal fine, è obbligo dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti e dei collaboratori, nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

#### 5.1.4 Controllo interno

L'Istituto Europeo di Oncologia promuove la diffusione della cultura del controllo e sensibilizza i dipendenti ed i collaboratori sull'importanza del sistema dei controlli e del rispetto, nello svolgimento delle attività aziendali, delle normative vigenti e delle procedure interne.

L'Istituto garantisce che l'organizzazione e l'attività degli addetti al controllo interno si svolga nella più ampia autonomia e nel rispetto dei principi di riservatezza, indipendenza, correttezza, nonché di quelli contenuti nel presente Codice.

I dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto sono tenuti a collaborare al corretto ed efficiente funzionamento del sistema di controllo interno, rendendosi parte attiva nella segnalazione di situazioni di interesse della funzione di controllo interno ed impegnandosi nella diffusione dei principi promossi da tale funzione.

#### 5.15 Autorità di vigilanza e di controllo

L'Istituto si impegna ad improntare i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle disposizioni regolamentari emanate dalle suddette Autorità ed a fornire, periodicamente o su richiesta, dati ed informazioni corretti, verificabili, chiari ed esaustivi.

## 6. IL PERSONALE

### 6.11 Rispetto reciproco

È politica dell'Istituto Europeo di Oncologia promuovere un clima interno in cui ogni dipendente interagisca verso gli altri colleghi con onestà, dignità e rispetto reciproco. Un clima fatto di gruppi di lavoro in cui le risorse umane comunichino apertamente agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi dell'Istituto, e promuove la creatività e la crescita individuale.

### 6.12 Condotta etica

Ogni risorsa umana è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con un buon grado di giudizio, in conformità con le procedure e le direttive stabilite dall'Istituto. L'Istituto Europeo di Oncologia intende aderire ai più elevati standard etici nella conduzione delle sue attività imprenditoriali ed è quindi doveroso che ciascuno eviti situazioni di conflitto di interesse od altre situazioni che possano essere potenzialmente dannose per l'Istituto stesso. È pertanto opportuno evitare anche la sola parvenza di mancanza di integrità.

### 6.13 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La funzione H.R., nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione. Il personale è assunto con regolare contratto nel pieno rispetto di tutte le norme di legge.

### 6.14 Gestione del personale

L'Istituto Europeo di Oncologia evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e quelli posseduti dai dipendenti e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli. La valutazione dei dipendenti è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire forme di mobbing e di bossing.

- **Diffusione delle politiche del personale**

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i dipendenti attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (documenti organizzativi e comunicazioni dei responsabili).

- **Valorizzazione e formazione delle risorse**

L'Istituto Europeo di Oncologia provvede affinché i propri dipendenti siano idonei alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificati, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.



In questo ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. L'Istituto Europeo di Oncologia mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è assegnata a gruppi o a singoli dipendenti sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

- ***Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti***

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere al collaboratore, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

- ***Coinvolgimento dei dipendenti***

È assicurato il coinvolgimento dei dipendenti nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il dipendente deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il dipendente deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

- ***Interventi sull'organizzazione del lavoro***

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. L'Istituto Europeo di Oncologia si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

- gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i dipendenti, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il dipendente può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

## 6.15 Sicurezza e salute

L'Istituto Europeo di Oncologia garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

L'Istituto si impegna inoltre a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

## 6.16 Integrità e tutela della persona

L'Istituto Europeo di Oncologia si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda

i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Sono fermamente condannate le molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il dipendente dell'Istituto Europeo di Oncologia che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

- **6.17 Doveri dei dipendenti**

Il dipendente deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

- **Gestione delle informazioni**

Il dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di soggetti interni o esterni autorizzati a farne richiesta.

- **Conflitto di interessi**

Un conflitto di interessi si determina quando una relazione tra un dipendente o collaboratore lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi dell'Istituto o in violazione di norme applicabili.

Tutti i dipendenti o collaboratori dell'Istituto Europeo di Oncologia devono, nei loro rapporti con clienti/pazienti, fornitori, contraenti e concorrenti privilegiare gli interessi dell'Istituto rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari o per il loro soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne comunicazione al Comitato per i Conflitti di Interessi, come previsto dal *Regolamento in tema di Prevenzione dei Conflitti di Interesse e dei Diritti di Proprietà Intellettuale*, il quale, secondo le modalità previste ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il dipendente è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'Istituto Europeo di Oncologia.

- **Utilizzo dei beni aziendali**

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;

- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Istituto.

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per l'Istituto.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non comprometterne la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possono recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi.

#### • *Diritti di proprietà intellettuale*

I diritti di proprietà intellettuale derivanti da invenzioni sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa appartengono all'Istituto Europeo di Oncologia che conserva il diritto ad utilizzare tali invenzioni nei modi e nei tempi che considererà più opportuni, in conformità con la vigente normativa.

La materia è comunque regolamentata al punto 3 (Invenzioni, brevetti e trasferimento tecnologico) del *Regolamento in tema di Prevenzione dei Conflitti di interesse e dei Diritti di Proprietà Intellettuale*.

## 7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INFRAGRUPPO

### 7.11 Autonomia e valori etici comuni

L'Istituto Europeo di Oncologia riconosce autonomia alle società controllate, alle quali richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico, nonché collaborazione leale al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.

L'Istituto evita di porre in essere comportamenti che, nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine della società controllata. Altresì l'Istituto Europeo di Oncologia richiede che le controllate non pongano in essere comportamenti o intraprendano decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine dell'Istituto.

### 7.12 Cooperazione e comunicazione

Chi riveste, su designazione dell'Istituto Europeo di Oncologia, cariche sociali all'interno della società controllata e dell'Istituto medesimo, ha il "dovere" di "partecipare" assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà, correttezza e trasparenza, di favorire la comunicazione tra l'Istituto Europeo di Oncologia e la controllata, di sollecitare ed utilizzare le sinergie intragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio di esercizio e consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai "principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza", nel rispetto "dell'autonomia" di ciascuna società e degli specifici ambiti di operatività.

## 8 VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

### 8.11 Organismo di Vigilanza

L'Istituto Europeo di Oncologia ha costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, di gestione e di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché quello di provvedere al sistematico aggiornamento del medesimo.

All'Organismo di Vigilanza è stato affidato inoltre il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento. Attivandosi, di propria iniziativa o su segnalazione, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti le eventuali violazioni dello stesso.

Presso l'Istituto opera altresì il Comitato Etico per la ricerca, organismo indipendente che valuta e verifica lo svolgimento di studi sui nuovi metodi di diagnosi e cura a garanzia di una corretta gestione dei programmi di ricerca clinica ed a tutela del paziente.

### 8.12 Segnalazioni relative a violazioni del Codice

I dipendenti e i collaboratori dell'Istituto Europeo di Oncologia, nonché i terzi che intendono segnalare una violazione del Codice Etico devono seguire la procedura prevista nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Istituto Europeo di Oncologia contrasta e respinge ogni forma di discriminazione o ritorsione nei confronti di dipendenti, collaboratori o terzi che hanno segnalato una violazione del Codice.

Ogni segnalazione infondatamente presentata rappresenta una violazione del Codice Etico.

### 8.13 Sanzioni nei confronti degli amministratori e della Direzione Generale

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dell'Istituto i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi della normativa vigente quali, se del caso, la convocazione dell'assemblea e la proposta, in quella sede, della revoca dell'amministratore e dell'azione di responsabilità.

In caso di violazioni del Codice Etico da parte della Direzione Generale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, i quali provvederanno ad assumere gli opportuni provvedimenti.

### 8.14 Sanzioni nei confronti dei dirigenti e del personale medico specializzato

In caso di violazione del Codice Etico da parte dei dirigenti e del personale medico specializzato, l'Istituto valuterà i fatti ed i comportamenti e provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i rimedi che riterrà più opportuni ai sensi della normativa applicabile.

### 8.15 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di dipendenti dell'Istituto, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza della direzione Risorse Umane.

## 8.16 Sanzioni nei confronti dei collaboratori, consulenti e controparti contrattuali

L'Istituto Europeo di Oncologia può risolvere i rapporti contrattuali di collaboratori, consulenti e controparti contrattuali che pongono in essere comportamenti che violano le previsioni del Codice Etico, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni ove da tale comportamento derivino danni per l'Istituto anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.







