

CODICE ETICO
FONDAZIONE FARO ETS

Sommario

Premessa	2
Introduzione	2
I valori della Fondazione FARO	2
Scopi del Codice Etico	3
Destinatari del Codice Etico	3
Principi generali di comportamento	4
1. <i>Principio di legalità</i>	4
2. <i>Principio di integrità</i>	4
3. <i>Divieto di discriminazione</i>	4
4. <i>Valorizzazione delle risorse umane</i>	4
5. <i>Tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	4
6. <i>Trasparenza e accesso alle informazioni</i>	4
7. <i>Tutela dei dati personali</i>	5
8. <i>Conflitto di interessi</i>	5
9. <i>Pari opportunità</i>	5
Le norme standard di condotta nei rapporti interni	6
1. <i>Relazioni con dipendenti, collaboratori, volontari e Organi statutari</i>	6
2. <i>Relazioni con gli Organi di controllo</i>	8
Le norme standard di condotta nei rapporti con i terzi	8
1. <i>Relazioni con i pazienti e i loro familiari</i>	8
2. <i>Relazioni con i donatori</i>	9
3. <i>Relazioni con le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni</i>	9
4. <i>Relazioni con i fornitori</i>	9
Attuazione e comunicazione	9

Premessa

Il presente Codice Etico sintetizza il sistema di valori, diritti e doveri che informano l'agire della Fondazione FARO ETS. Esso descrive tutti i diritti, i doveri e le responsabilità etico – sociali, da cui scaturiscono precise regole comportamentali cui i destinatari del Codice, nell'agire in nome e per conto della Fondazione e nel relazionarsi con essa, devono attenersi con coscienza e probità.

La Fondazione FARO, che del principio di legalità ha fatto il suo baluardo, è consapevole che sovente il rispetto della legge, pur costituendo una condizione fondamentale, non è da solo sufficiente a orientare le decisioni della Fondazione stessa e del suo personale, dovendo necessariamente far riferimento anche all'osservanza di regole etiche e morali.

Il Codice Etico è un documento programmatico voluto e approvato dalla Fondazione, che integra e completa il complesso di norme deontologiche e di comportamento dettate dalla legge.

Definisce e circoscrive la responsabilità etica e sociale di ogni persona che operi, collabori o che, a vario titolo, intrattenga rapporti con la Fondazione FARO. Con l'adozione del Codice Etico, ed al fine di realizzare al meglio gli obiettivi, la Fondazione intende promuovere o vietare determinati comportamenti, percepiti come assolutamente imprescindibili o censurabili, e ciò a prescindere da quanto previsto a livello normativo.

Ogni persona che operi all'interno e che lavori per o collabori con la Fondazione è tenuta ad agire in conformità alle norme di condotta rappresentate nel Codice Etico.

Al fine di promuovere la conoscenza e di rendere accessibile a tutti il presente Codice Etico, lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione Faro al seguente [link](#).

Introduzione

Dal 1983 la Fondazione FARO assiste con cure palliative specialistiche le persone affette da malattie in fase terminale. La Fondazione FARO agisce nel rispetto della vita umana. Le équipes multidisciplinari della Fondazione sono composte da professionisti specializzati in cure palliative; accanto a loro operano anche i volontari che ricevono una formazione specifica. La Fondazione FARO è vicina ai malati e alle loro famiglie, a casa e in hospice, e opera ogni giorno dando vita a relazioni basate sulla professionalità, sull'accoglienza, sul rispetto e sulla sensibilità.

La Fondazione FARO porta avanti un modello di assistenza che, nel rispetto della vita umana e della dignità del paziente, si prende cura della persona sotto ogni aspetto, in cui il malato è al centro del percorso di cura e in cui tutti gli operatori sono presenti per assicurargli la migliore qualità di vita, anche attraverso il supporto alla sua famiglia.

La Fondazione FARO crede fermamente nella tutela del diritto – sancito dalla Legge 15 marzo 2010, n. 38 - "Disposizioni per garantire l'accesso alle cure palliative e alla terapia del dolore", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010 - delle persone affette da malattie ad andamento cronico ed evolutivo di ricevere assistenza specialistica, nella propria casa e in hospice, con il conforto e l'affetto dei propri cari. La Fondazione FARO ritiene, inoltre, che i nuclei familiari più fragili debbano essere maggiormente protetti e che le cure palliative debbano essere conosciute e accessibili a tutti.

I valori della Fondazione FARO

- a) Centralità della persona del paziente e della sua famiglia;
- b) Attenzione costante alla cura dei sintomi e alla qualità di vita;
- c) Realizzazione di progetti assistenziali personalizzati e condivisi;

- d) Protezione dei familiari, con attenzione particolare alle situazioni di fragilità, e supporto nel processo di elaborazione del lutto;
- e) Rifiuto di qualsiasi distinzione etnica, religiosa, economica o sociale;
- f) Accoglienza di culture, tradizioni e credenze di ogni nucleo familiare;
- g) Gestione efficace delle risorse e dei contributi ricevuti per garantire la migliore assistenza possibile;
- h) Valorizzazione dell'attività di volontariato come parte integrante del progetto assistenziale;
- i) Attenzione alla sostenibilità ambientale;
- j) Tensione al miglioramento costante;
- k) Sviluppo della ricerca e dell'innovazione;
- l) Promozione e diffusione della cultura delle cure palliative.

Scopi del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato redatto ed approvato con lo scopo di:

- a) Definire ed esplicitare i valori e i principi etici generali che informano l'agire della Fondazione FARO nelle relazioni interne ed esterne;
- b) definire, sulla base di un preciso sistema di valori etici e sociali, il complesso di norme comportamentali e le responsabilità a cui chiunque operi in nome e per conto della Fondazione deve adeguarsi e di cui si esige il puntuale rispetto;
- c) definire gli strumenti di attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Destinatari del Codice Etico

I destinatari del presente Codice Etico sono individuati negli organi della Fondazione, nel personale dipendente, nei collaboratori, nei volontari, nei fornitori, nei professionisti, nei pazienti e nei loro familiari e, in generale, in tutti coloro che, a vario titolo, instaurano con la Fondazione rapporti e relazioni negli ambiti in cui la stessa opera.

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze.

Ciascun Destinatario, qualora venga a conoscenza di situazioni che, in maniera effettiva o potenziale, possano rappresentare una rilevante violazione del Codice Etico, deve darne tempestiva segnalazione, al proprio diretto superiore, all'organo di Direzione e all'Organo di riferimento.

I soggetti destinatari del presente Codice Etico che operano in nome e per conto della Fondazione (personale dipendente, medici e infermieri, volontari, professionisti, collaboratori, partner ecc.) hanno quindi l'obbligo di conoscere le e adeguarsi alle norme ivi contenute e, conseguentemente, devono astenersi da comportamenti ad esse contrari.

Principi generali di comportamento

1. *Principio di legalità*

La Fondazione FARO, nello svolgimento della propria attività, opera nel rispetto della legge e del presente Codice Etico. La Fondazione si adopera, altresì, affinché tutti i collaboratori agiscano in tal senso.

2. *Principio di integrità*

La Fondazione FARO si impegna a offrire servizi di qualità, mantenendo rapporti corretti anche con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, nonché con la cittadinanza.

3. *Divieto di discriminazione*

La Fondazione FARO ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla religione e alla nazionalità.

4. *Valorizzazione delle risorse umane*

La Fondazione FARO riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo; pertanto, investe in formazione e crescita professionale e garantisce un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto, dalla correttezza e dalla collaborazione. Per gestire e valorizzare le proprie risorse la Fondazione si ispira al miglioramento continuo e al merito, alla motivazione basata sulla forte condivisione della missione e alla tensione comune per il raggiungimento degli obiettivi che le sono propri.

La Fondazione FARO si impegna a evitare forme di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

La Fondazione FARO attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa al suo interno, attribuendo alle risorse umane un ruolo determinante per il funzionamento.

La Fondazione FARO si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori e al rispetto delle loro personalità morali, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi.

La Fondazione FARO adotta criteri di merito di competenza strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri collaboratori.

Ognuno assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti interni ed esterni improntati ai principi di convivenza civile e di piena collaborazione e cooperazione.

5. *Tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

La Fondazione FARO vigila affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza lavorativa e della salute personale in ottemperanza a quanto previsto dalla legge, anche privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna limitazione.

6. *Trasparenza e accesso alle informazioni*

La Fondazione FARO è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti e comprensibili. La trasparenza è intesa non solo come osservanza delle leggi vigenti, ma come volontà di operare secondo trasparenti e corrette norme di comportamento in tutti gli ambiti di operatività della Fondazione. La Fondazione orienta la propria attività alla massima trasparenza: ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, secondo le norme vigenti e le procedure interne. Sono proibite senza eccezioni pratiche di corruzione e comportamenti collusivi. I soggetti che hanno rapporti con la Fondazione devono essere posti nella condizione di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano. In particolare, lo svolgimento delle attività a carattere economico dovrà essere opportunamente rendicontato per cogliere il reale andamento economico della Fondazione e per consentire di verificare una condotta senza scopo di lucro, come risulta dalle regole Statutarie della Fondazione.

7. *Tutela dei dati personali*

La Fondazione FARO tratta i dati personali e le informazioni ricevute attenendosi alla stretta osservanza delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali e, precisamente,

- D. Lgs. n. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modificazioni a cura del D. lgs. n. 101 del 10 agosto 2018 e della L. n. 205 del 3 dicembre 2021;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Il trattamento dei dati personali del paziente, inclusi i dati particolari, è diretto esclusivamente all'espletamento da parte della Fondazione, delle proprie finalità istituzionali in relazione alle operazioni di trattamento necessarie per l'espletamento dei servizi e per il perseguimento delle finalità di assistenza medico-sanitaria, nonché all'espletamento di obblighi previsti da leggi, da regolamenti o normative nazionali e comunitarie, da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e di controllo.

8. *Conflitto di interessi*

La Fondazione FARO esige anche il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi, contenuta in leggi e regolamenti. I rapporti di lavoro e i comportamenti individuali, a tutti i livelli, devono essere improntati a principi di onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e reciproco rispetto. I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad astenersi dal compiere e/o partecipare ad attività, anche occasionali, che possano configurare conflitti con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni coerenti con gli obiettivi della Fondazione. In particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, il personale, i collaboratori e i volontari:

- operano in maniera professionale, corretta e trasparente,
- non accettano, né effettuano, pressioni raccomandazioni o segnalazioni che possano avvantaggiare sé stessi o terze parti;
- rifiutano offerte di denaro e/o benefici di altra natura da terze parti al fine di trarre un vantaggio ingiusto per sé stessi o per terzi;
- non adoperano e/o divulgano informazioni ottenute nello svolgimento delle proprie funzioni per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi ingiusti;

9. *Pari opportunità*

La Fondazione FARO si adopera affinché venga offerta pari opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera a tutti i dipendenti, collaboratori e volontari e li aiuta ad esprimere al massimo le loro potenzialità attraverso la formazione e lo sviluppo. La Fondazione garantisce, per tutti gli aspetti inerenti al rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni e la cessazione del rapporto stesso, che i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali.

a. *Pari opportunità tra uomo e donna*

La Fondazione FARO si impegna affinché venga vietato, a norma dei principi contenuti nel D.lgs. 198/2006, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro genere e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Ugualmente nei casi di discriminazione indiretta, quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato genere in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro genere.

b. Divieto di discriminazione

Il divieto di discriminazione deve essere rispettato in tutti i momenti della vita lavorativa:

- accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
- retribuzione;
- prestazione lavorativa e carriera;
- prestazioni previdenziali;
- causa matrimonio;
- gravidanza, maternità e allattamento.

c. Molestie

Non sono tollerate le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti o impliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Chiunque operi con e per la Fondazione o entri in contatto con essa ha diritto al rispetto e alla dignità umana. Tutti i comportamenti che potrebbero violare tali diritti, anche indirettamente, ed in particolare le forme di molestie e/o mobbing non sono assolutamente tollerate, né viene tollerato che il datore di lavoro o il personale possano avere un comportamento che rifletta una reazione sfavorevole ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Le norme standard di condotta nei rapporti interni.

1. *Relazioni con dipendenti, collaboratori, volontari e Organi statutari*

I dipendenti, i collaboratori e i volontari devono attenersi ad alcuni principi generali di comportamento:

- **Professionalità.** Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti della sua funzione anche nel rispetto, laddove applicabili, delle norme deontologiche e del dovere di segretezza professionale.
- **Onestà.** Nell'ambito delle proprie attività lavorative, le persone impiegate nella Fondazione FARO sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti.
- **Correttezza.** Ciascuna persona che lavori e/o collabori con la Fondazione FARO non accetta né effettua, per sé e per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possono recare pregiudizio alla Fondazione o indebiti vantaggi per sé, per la Fondazione o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse indebite, offerte di denaro o di altri benefici.
- **Riservatezza.** Il personale della Fondazione, i collaboratori e i volontari sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo in ordine alle informazioni assunte in ragione del loro ruolo e sono tenuti ad attenersi alle istruzioni fornite dalla Fondazione in ordine al trattamento dei dati personali. In particolare, è fatto espresso divieto di comunicare e diffondere, in qualsiasi modo, informazioni aziendali, informazioni legate a procedure e/o protocolli elaborati e adottati dalla Fondazione, e informazioni relative allo stato di salute dei pazienti a soggetti non titolati a riceverle in base alle istruzioni fornite dal paziente medesimo o dal suo legale rappresentante. L'uso dei *social network* e dei canali di comunicazione digitale da parte degli operatori deve essere improntato a criteri di opportunità e buon senso, oltre a essere conforme ai principi espressi nel presente Codice Etico.

Le scelte e le valutazioni prese durante la selezione del personale sono effettuate in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Fondazione FARO, nel rispetto delle pari opportunità. 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. In particolare, sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

- non è consentito corrispondere né offrire direttamente o indirettamente pagamenti o benefici anche materiali al fine di influenzare o compensare o omettere un atto d'ufficio;
- atti di cortesia come omaggi, contribuzioni o spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggio in modo improprio.

La Fondazione FARO condanna ed espressamente vieta condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminose in genere e di stampo mafioso. È inoltre vietata qualsiasi operazione che possa concretizzarsi in un utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Il personale è tenuto a comunicare alla Fondazione l'eventuale sottoposizione ad indagini e/o procedimenti giudiziari che possano avere rilevanza in sede penale al momento della ricezione dell'avviso di garanzia.

I rapporti tra la Fondazione e i dipendenti sono improntati sulla fiducia e collaborazione reciproca. I dipendenti si adoperano affinché le relazioni tra colleghi siano il più armoniose possibile, evitando atti o comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità.

La partecipazione in nome e per conto della Fondazione a convegni, congressi, seminari e dibattiti da parte del personale dipendente o dei collaboratori deve essere autorizzata dalla Fondazione, sulla base dei criteri di trasparenza, competenza, opportunità e rotazione, previa dichiarazione circa l'ammontare dell'eventuale rimborso, gettone o compenso percepito a qualunque titolo, ovvero la fruizione di particolari benefici.

La partecipazione personale dei dipendenti in veste di relatori a convegni, congressi, seminari e dibattiti fuori dall'orario di lavoro deve essere autorizzata dalla Fondazione previo invio di apposita richiesta scritta da parte del dipendente. In tali contesti qualunque riferimento alla Fondazione dovrà essere preventivamente concordato e autorizzato.

Con riferimento alla partecipazione a titolo personale in veste di relatori dei collaboratori a convegni, congressi, seminari e dibattiti è fatto dovere di preventiva comunicazione scritta alla Direzione Generale e, in tal caso, la Fondazione si riserva il diritto di autorizzare, o meno, l'utilizzo del marchio, la spendita del nome e/o qualsivoglia riferimento alla Fondazione.

Qualora si ritenga che possa insorgere un potenziale conflitto di interessi dovuto, a mero titolo esemplificativo, all'esistenza di un rapporto gerarchico diretto o indiretto o di subordinazione, o comunque alla possibilità che in ragione del ruolo ricoperto si possa influire su aspetti operativi o economici dell'attività lavorativa altrui, con il rischio che interessi personali vengano anteposti o possano comunque interferire con quelli perseguiti dalla Fondazione, i destinatari del presente Codice sono invitati a comunicare alla Direzione Generale le relazioni affettive eventualmente insorte tra colleghi o insorte post-ricovero con i famigliari dei pazienti assistiti dalla FARO.

2. *Relazioni con gli Organi di controllo*

I rapporti con i soggetti che svolgono attività di controllo e revisione devono essere improntati a principi di tempestività, correttezza e trasparenza. Agli organi di controllo deve essere prestata la massima collaborazione evitando qualsiasi comportamento ostruzionistico. È vietato occultare informazioni o fornire documentazione attestante cose non vere o comunque impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e di revisione.

Le norme standard di condotta nei rapporti con i terzi

1. *Relazioni con i pazienti e i loro familiari*

Nella piena consapevolezza del coinvolgimento emotivo che i pazienti e le loro famiglie vivono nella fase terminale della malattia, i dipendenti, i collaboratori, i volontari e tutto il personale sanitario sono tenuti ad agire nei loro confronti con la massima professionalità e dedizione, avendo cura di operare e comunicare con essi con correttezza, precisione e trasparenza. In particolare:

- all'atto del ricovero e/o della presa in carico del paziente, all'équipe medica è fatto preciso obbligo di trasmettere al paziente, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 219/2017, in modo chiaro, completo, dettagliato, aggiornato e in termini a quest'ultimo comprensibili, tutte le informazioni relative al percorso di cure palliative e ai trattamenti sanitari che verranno somministrati dal momento del ricovero e/o della presa in carico fino al momento delle dimissioni o dell'*exitus* del paziente. A tal fine, l'équipe medica è tenuta a trasmettere l'informativa e consegnare al paziente e/o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, al suo legale rappresentante, i moduli per l'acquisizione del consenso informato, avendo cura di conservarne copia all'interno della cartella clinica del paziente.
- All'atto del ricovero e/o della presa in carico del paziente, i dipendenti, i collaboratori, i volontari e tutto il personale sanitario dovranno provvedere alla trasmissione e alla corretta compilazione e conservazione dei seguenti moduli:
 - Modulo per l'acquisizione del consenso informato ai sensi della Legge n. 219/2017;
 - Informativa privacy ex art. 13 Reg. (UE) n. 2016/679.
- Durante la degenza e/o durante tutto il percorso di cure, gli operatori sanitari, ognuno per la propria professionalità, sono tenuti ad informare in modo corretto e trasparente (Legge n. 219/2017) il paziente e i suoi familiari circa il decorso della malattia, il percorso terapeutico e la tipologia di cure somministrande e/o somministrate.
- All'équipe medica, ai dipendenti, ai collaboratori e volontari è fatto espresso divieto di trasmettere informazioni relative allo stato di salute del paziente a persone non espressamente autorizzate a riceverle.
- A tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione è fatto espresso divieto di fornire ai pazienti e ai loro familiari indicazioni specifiche sull'offerta di servizi funebri e su eventuali nominativi di soggetti che svolgono dette attività.

I rapporti e l'interazione con gli organi di stampa e i *media* devono essere improntati ai criteri e principi espressi nel presente Codice Etico. Gli operatori non possono manifestare opinioni e/o prese di posizione in nome e per conto della Fondazione senza previo confronto e in assenza di espressa autorizzazione da parte dell'ente. I rapporti eventualmente intrattenuti dagli operatori a titolo personale con gli organi di stampa e con i *media* devono essere coerenti con i principi etici espressi nel Codice Etico.

Non è consentito accettare atti di cortesia come omaggi e regalie da parte del paziente e/o dai suoi familiari a meno che siano di modico valore e tali da non compromettere l'integrità o la reputazione

del personale, dei volontari e/o della Fondazione medesima e non siano in grado di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. È fatto espresso divieto di accettare dazioni in denaro da parte del paziente e/o da parte dei suoi famigliari. Laddove questi ultimi dovessero manifestare la volontà di erogare, in via di liberalità, somme di denaro il personale sarà tenuto a suggerire al paziente e/o i suoi famigliari di effettuare una donazione nei confronti della Fondazione nelle forme e con le modalità istituzionali.

2. Relazioni con i donatori

Le relazioni con i donatori sono improntate dalla Fondazione FARO e da chiunque operi in nome e per conto della stessa alla massima correttezza e trasparenza, a tal fine:

- è fatto divieto di dare, offrire o promettere denaro od altri benefici e favori;
- è fatto divieto di esercitare illecite pressioni;
- non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti;
- è richiesta la chiara individuazione della provenienza delle donazioni;
- è fatto divieto di destinare somme ricevute a titolo di erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati;

La Fondazione rifiuta donazioni di materiali, servizi o denaro provenienti da aziende che palesemente non rispettano i diritti umani, dei lavoratori e dell'ambiente, che producono o commerciano armamenti, materiali pornografici e quant'altro destinato al degrado della persona umana e dell'ambiente.

3. Relazioni con le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione sono ispirati ai principi di correttezza, imparzialità e indipendenza e sono riservati alle funzioni aziendali competenti.

4. Relazioni con i fornitori

I processi di acquisizione di beni e servizi si svolgono nel rispetto dei criteri di trasparenza; inoltre, la Fondazione FARO non intrattiene rapporti con soggetti che svolgono la loro attività in dispregio di principi etici. La selezione dei fornitori avviene nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità.

Nella scelta dei fornitori la Fondazione:

- predilige operatori tecnici ed economici locali ove sia garantita la necessaria buona qualità di beni, lavori e servizi;
- effettua la scelta dei fornitori, nell'ambito delle procedure di gara per l'acquisto di beni, lavori e servizi, in base a valutazioni obiettive e nel rispetto della competitività, qualità ed economicità;
- pretende l'osservanza delle norme di legge, delle clausole etiche e delle regole dettate dalla Fondazione.

Attuazione e comunicazione

La Fondazione FARO si impegna a divulgare i contenuti del Codice Etico a tutti i destinatari, provvedendo alla sua circolarizzazione interna e pubblicandone una copia sul sito intranet istituzionale della Fondazione. La violazione del presente Codice Etico configura una grave violazione degli impegni assunti con la Fondazione medesima. L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte sostanziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei collaboratori. La violazione dei principi e comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario con la Fondazione FARO. La violazione da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione delle norme etiche di cui al presente Codice Etico rappresenta anche un illecito disciplinare, punito con uno specifico sistema sanzionatorio, allegato al codice stesso. Si applicano in ogni caso le disposizioni di cui al Codice civile.