CODICE ETICO

Fondazione LHS
Leadership in Health & Safety

Fondazione LHS
Via Martiri di Cefalonia, 67
I – 20097 San Donato Milanese (MI)

www.fondlhs.org

FONDAZIONE LHS
LEADERSHIP IN HEALTH & SAFETY

FONDAZIONE LHS

LEADERSHIP IN HEALTH & SAFETY

CODICE ETICO

INDICE

PREMESSA — PAG | 2

1 PRINCIPI GENERALI: ONERI E RESPONSABILITÀ — PAG | 3

2 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER — PAG | 5

- A — CANONI DI COMPORTAMENTO
- B — MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DELLA FONDAZIONE LHS
- C — RAPPORTI CON COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI
- D — AUTORITÀ E ISTITUZIONI PUBBLICHE
- E — ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI
- F — RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

3 STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO — PAG | 11

- A — SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO
- B — TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI
- C — TUTELA DELLA PRIVACY

4 AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO — PAG | 13

- A — OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI
- B — STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA
- C — REVISIONE DEL CODICE
- D — VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

PREMESSA

La Fondazione LHS ha lo scopo di divenire un centro globale di conoscenza patrocinando studi, ricerche, percorsi formativi, informazione e divulgazione in materia di salute e sicurezza contribuendo alla crescita di una “cultura e conoscenza della salute e della sicurezza”.

Essa sviluppa strumenti pratici per rendere più responsabili i lavoratori di tutti i livelli nei confronti della salute e sicurezza propria e delle persone coinvolte dalle loro attività, giungendo in questo modo alla creazione di veri e propri “Safety Leader”.

La complessità delle situazioni in cui la Fondazione LHS si trova ad operare e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell’attività aziendale (“Stakeholder”), rafforzano l’importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che la Fondazione LHS riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il nuovo Codice Etico Fondazione LHS (“Codice” o “Codice Etico”), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei revisori, del management e dei dipendenti della Fondazione LHS nonché di tutti coloro che operano in Italia e all’estero per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione LHS (“Persone della Fondazione LHS”), ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con la Fondazione LHS - per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione della Fondazione LHS, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo della Fondazione LHS e per il miglioramento del contesto sociale in cui la Fondazione LHS opera.

La Fondazione LHS si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone della Fondazione LHS e degli altri Stakeholder e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. La Fondazione LHS si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli Stakeholder, con l’obiettivo di confermare o integrare il Codice.

La Fondazione LHS vigila con attenzione sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All’Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico (“Garante”).

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Fondazione LHS intrattiene relazioni.

1 PRINCIPI GENERALI: ONERI E RESPONSABILITÀ

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone della Fondazione LHS e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione delle attività e dei rapporti tra le Persone della Fondazione LHS, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, trasparenza, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. La Fondazione LHS si impegna a mantenere e rafforzare un sistema organizzativo tale da garantire un approccio diretto, trasparente e poco burocratizzato tra le diverse funzioni, ponendo attenzione alle esigenze individuali.
Nello sviluppo delle proprie attività sia autonomamente, sia in collaborazione con altri enti e istituzioni pubblici e/o privati, la Fondazione LHS tiene in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza di ognuno, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza. La Fondazione LHS promuove e tutela i diritti civili e politici, sociali, economici e culturali nel senso più ampio e completo.
Tutte le Persone della Fondazione LHS, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.
In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Fondazione LHS può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

LE PERSONE CONSIDERANO FONDAZIONE LHS

anche uno strumento di miglioramento culturale e professionale, attraverso un proficuo scambio di conoscenze ed esperienze.
Nel perseguire gli scopi statutari, la Fondazione LHS non accetta e non tollera condizionamenti esterni di alcun tipo, soprattutto di natura economica, con particolare riguardo alla elaborazione scientifica e culturale dei propri progetti, alla pubblicazione di studi e risultati e al rapporto con le istituzioni pubbliche.
La Fondazione LHS favorisce condizioni di lavoro volte a tutelare l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di salute e sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della Fondazione LHS nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

2 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

A • CANONI DI COMPORTAMENTO

Tutti i comportamenti posti in essere dalle Persone della Fondazione LHS nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.
Tutte le attività della Fondazione LHS devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della Fondazione LHS.
Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, dirette e/o attraverso terzi, sono senza eccezione proibiti.
Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.
Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.
È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Fondazione LHS. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e l'Organismo di Vigilanza in qualità di Garante del Codice Etico.

La Fondazione LHS ha cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

B • MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DELLA FONDAZIONE LHS

1 Sviluppo e tutela delle risorse umane

La Fondazione LHS si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management, dei dipendenti e dei collaboratori, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, sia nel rispetto della sua dignità.
Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.
La Fondazione LHS si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.
La Fondazione LHS auspica che le Persone, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Fondazione LHS interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.
In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

2 Conflitti di interesse

La Fondazione LHS riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad attività di ricerca, investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Fondazione LHS, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Fondazione LHS.
Il management e i dipendenti della Fondazione LHS sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli/ella o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di terzi contraenti, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti della Fondazione LHS sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'ente o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'ente e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3 Security aziendale

La Fondazione LHS è impegnata a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone e/o alle risorse materiali e immateriali della Fondazione LHS. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone della Fondazione LHS sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della Fondazione LHS.
E' fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dalla Fondazione LHS, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

La Fondazione LHS favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

La Fondazione LHS esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

La Fondazione LHS è impegnata a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone e/o alle risorse materiali e immateriali della Fondazione LHS. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone della Fondazione LHS sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della Fondazione LHS.
E' fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dalla Fondazione LHS, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

C • RAPPORTI CON COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI

La Fondazione LHS si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.
Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone della Fondazione LHS di:

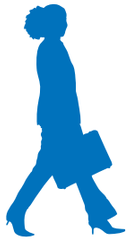
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Fondazione LHS;
- operare nel rispetto delle normative internazionali e locali.
- portare a conoscenza della direzione problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

D • AUTORITÀ E ISTITUZIONI PUBBLICHE

Le Persone della Fondazione LHS, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili alla Fondazione LHS, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità e rifiutare qualunque forma di promessa o offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

E • ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI



La Fondazione LHS non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche.

F • RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone della Fondazione LHS sono tenute a concordare preventivamente con la struttura della Fondazione LHS competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

3 STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

A • SISTEMA DEL CONTROLLO INTERNO

Tutte le Persone della Fondazione LHS, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno tale da assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Ognuno è custode responsabile dei beni della Fondazione LHS assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati.
Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.
Gli organismi di controllo e di vigilanza hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

B • TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

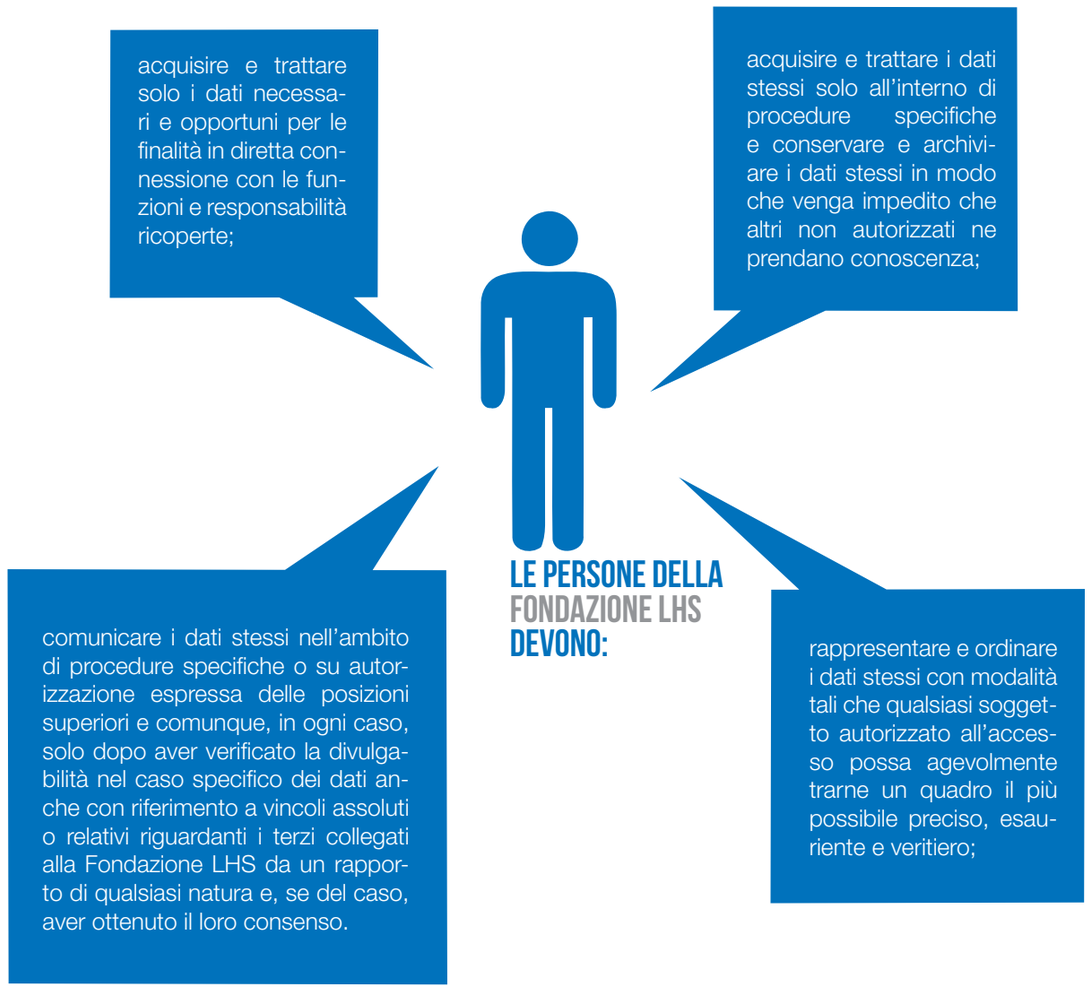
La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.
È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone della Fondazione LHS far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.
Le Persone della Fondazione LHS che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

C • TUTELA DELLA PRIVACY

La Fondazione LHS si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.
La Fondazione LHS si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni con terzi, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.
La Fondazione LHS garantisce che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.
Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.
La Fondazione LHS si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.



4 AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività della Fondazione LHS.
Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.
Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, all'Organismo di Vigilanza, in qualità di Garante del Codice Etico.

A • OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI

A ogni Persona della Fondazione LHS è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna Persona della Fondazione LHS di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali la Fondazione LHS entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

B • STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA

La Fondazione LHS è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone della Fondazione LHS e gli altri Stakeholder;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

1 Garante del Codice Etico

La Fondazione LHS assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 marzo 2012.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento;
- riferire e proporre alla direzione le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire, anche su segnalazione delle Persone della Fondazione LHS, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica: **organismodivigilanza@fondlhs.org**

2 Promozione del codice

Il Codice è messo a disposizione delle Persone della Fondazione LHS in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet e intranet della Fondazione LHS.

C • REVISIONE CODICE

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione LHS su proposta del Responsabile Operativo, sentito il parere del Presidente, del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'Organismo di Vigilanza.

D • VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

La Fondazione LHS è impegnata, anche attraverso la designa L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone della Fondazione LHS ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.
La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. azione del Garante, ad assicurare: