

MOG

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ALLEGATO 5

CODICE ETICO
E DI COMPORTAMENTO

Ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

REVISIONE 2026

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I: DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
ART. 1 FINALITÀ.....	4
ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
ART. 3 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO	4
ART. 4 MODIFICHE AL CODICE ETICO	4
SEZIONE II: PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	5
ART. 5 LEGALITÀ.....	5
ART. 6 IMPARZIALITÀ.....	5
ART. 7 CORRETTEZZA E CONFLITTO D'INTERESSI.....	5
ART. 8 TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ	6
ART. 9 PROFESSIONALITÀ	6
ART. 10 TUTELA DELLA PRIVACY.....	7
ART. 11 TUTELA DELL'AMBIENTE	7
ART. 12 RAPPORTI CON GLI ENTI LOCALI E LE ISTITUZIONI PUBBLICHE.....	7
ART. 13 RIPUDIO DI OGNI FORMA DI TERRORISMO.....	7
ART. 14 TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	7
ART. 15 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	7
ART. 16 TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)	8
ART. 17 RIPUDIO DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI	8
ART. 18 TUTELA DEI DIRITTI DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE	8
ART. 19 COLLABORAZIONE CON ORGANI DI CONTROLLO O CON LE AUTORITÀ IN CASO DI INDAGINI.....	8
ART. 20 CORRETTO UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI	8
ART. 21 VALORE DELLE RISORSE UMANE	9
ART. 22 RENDICONTO ED ALTRI DOCUMENTI	9
SEZIONE III: PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO	9
ART. 23 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO DEGLI ORGANI DELLA FONDAZIONE	9
ART. 24 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO CON DONATORI	9
ART. 25 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO CON PARTITI POLITICI	9
ART. 26 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO CON RIFERIMENTO A REGALI, OMAGGI E BENEFICI	10
ART. 27 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....	10
ART. 28 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	10
ART. 29 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON I MEDIA.....	10
ART. 30 PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I FORNITORI E TERZI	11
SEZIONE IV: WHISTLEBLOWING	11
ART. 31 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E CONDOTTE ILLECITE.....	11
ART. 32 – TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE.....	11
ART. 33 – SANZIONI E TUTELE CONTRO LE SEGNALAZIONI INFONDATE	12
SEZIONE V: ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	12
ART. 34 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
ART. 35 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	12
ART. 36 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E RELATIVE SANZIONI.....	12

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	21.12.2016	<i>Prima emissione</i>
01	23.04.2024	<i>Variazione art. 7</i>
02	14.07.2026	<i>Inserimento Sezione Whistleblowing</i>

INTRODUZIONE

Le Linee Guida elaborate da Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo individuano, tra i requisiti di un adeguato ed efficace Modello, anche la messa a punto di appositi protocolli organizzativi e l'adozione di un codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui l'ente intende conformarsi.

“L'adozione di principi etici rilevanti costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo ai fini della prevenzione dei reati 231. In termini generali, i codici etici o di comportamento sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente¹”.

Il presente Codice Etico è, pertanto, parte integrante del Modello adottato dalla Fondazione Ri.MED, contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui l'Ente riconosce **valore etico positivo di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice.**

Prescindendo dalle implicazioni connesse al D.lgs. 231, la Fondazione ritiene che sostenere la ricerca scientifica significa promuovere “conoscenza” e “sviluppo”; significa “creare condizioni di vita migliori per tutti” e per tale motivo “l'etica” deve assumere nella ricerca scientifica un valore cruciale, insito nell'attività quotidiana dei ricercatori e di tutta l'organizzazione.

Il presente Codice si compone di quattro sezioni:

- i) nella prima, vengono riportate le **disposizioni generali**;
- ii) nella seconda, sono indicati i **principi etici** generali che individuano i valori di riferimento nelle attività della Fondazione (redatti sulla base anche della “carta dei valori d'impresa” elaborati dall'Istituto Europeo per il bilancio sociale);
- iii) nella terza, sono indicate le **norme comportamentali** dettate per i Destinatari;
- iv) nella quarta, sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il **sistema di controllo** per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

¹ Pag. 46 Linee guida di Confindustria approvate il 07/03/2002 ed aggiornate al marzo 2014.

SEZIONE I: Disposizioni Generali

Art. 1 Finalità

Il Codice Etico, parte integrante del MOG 231 adottato dalla Fondazione Ri.MED, contiene i principi generali e le regole comportamentali cui la Fondazione riconosce valore etico positivo anche di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

Art. 2 Ambito di applicazione e destinatari

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli **Amministratori**, per tutte le persone legate alla Fondazione da **rapporti di lavoro subordinato** o **autonomo** ed in generale per tutti coloro che operano per la Fondazione, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa anche **temporaneo** e/o di **volontariato**.

Art. 3 Diffusione e Formazione sul Codice Etico

Il Codice etico è portato a conoscenza dei Destinatari mediante invio per posta elettronica ovvero mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione.

La Fondazione provvede a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche tramite attività formative differenziate secondo il ruolo e la responsabilità degli amministratori, dei dirigenti, dei responsabili, dei dipendenti o collaboratori.

Il Codice sarà portato a conoscenza di terzi che ricevano incarichi dalla Fondazione o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei in maniera chiara e documentata, raccomandandone l'osservanza. Nei contratti con i Terzi Destinatari, viene prevista la risoluzione contrattuale *ipso iure* nei confronti dei terzi che, nello svolgimento delle proprie attività, non si siano conformati alle norme etiche.

Art. 4 Modifiche al Codice Etico

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE II: Principi Etici di riferimento

Art. 5 Legalità

La Fondazione Ri.MED ha come principio di base fondamentale il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito. Conseguentemente i destinatari, di cui all'art. 2, sono tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia e negli altri Stati in cui l'Ente opera e in nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Fondazione in violazione di leggi.

Art. 6 Imparzialità

La Fondazione Ri.MED ripudia ogni principio di discriminazione fondato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Per rendere effettivo tale diritto viene riconosciuto il diritto a tutti i soggetti che ritengano di aver subito discriminazioni di riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

Art. 7 Correttezza e Conflitto d'interessi

Sussiste conflitto di interesse ogniqualvolta chi agisce in nome o per conto della Fondazione persegua un interesse non compatibile con la missione della Fondazione o tragga un vantaggio personale dalle opportunità di sviluppo e di ricerca, o comunque dall'attività della Fondazione.

Nell'esercizio di qualsiasi attività inerente alle mansioni svolte per la Fondazione, è fatto obbligo di dichiarare se, in tale ambito e con riferimento a uno specifico atto, si possa configurare un conflitto d'interessi.

I dipendenti della Fondazione nell'esercizio delle proprie responsabilità e attività non possono in alcun modo favorire il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini.

In particolare, il dipendente della Fondazione deve:

(a) astenersi dal partecipare a decisioni o alla predisposizione o alla definizione di atti che possano coinvolgere gli interessi propri, del coniuge, del convivente, o di persona in rapporto di parentela entro il quarto grado o di affinità fino al secondo grado;

(b) astenersi dal partecipare a decisioni che possano coinvolgere gli interessi di persone o enti con i quali abbia, anche per interposta persona ai sensi della lettera a), una causa pendente o ragioni di grave inimicizia o rapporti di credito o debito o dei quali, nel caso di enti, sia titolare, amministratore, gerente o dirigente;

(c) informare senza indugio il Segretario Generale della presenza, nella propria struttura di attività, di colleghi con i quali abbia legami personali ai sensi della lettera a), nonché di propri rapporti, di qualsiasi natura, anche per interposta persona, con enti estranei alla fondazione.

Il coordinatore di un progetto di ricerca non può disporre, nè autorizzare alcun impegno di spesa in favore di una persona o di un ente con cui abbia legami o intrattenga rapporti ai sensi del terzo capoverso, lettere a) e b); in tali casi può sottoporre una proposta al Direttore Scientifico e al Segretario Generale, per quanto di rispettiva competenza.

Il dipendente che in una determinata operazione o circostanza possa avere interessi in conflitto con quelli della Fondazione deve darne immediata notizia al Segretario Generale e deve comunque astenersi da eventuali determinazioni in merito. Il Segretario Generale ne informa a sua volta gli uffici competenti e gli organi della Fondazione per le determinazioni conseguenti.

I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo della Fondazione che siano autorizzati o comunque legittimati a svolgere attività per conto proprio o di altri soggetti o comunque non nell'interesse della Fondazione, nell'espletamento di tali attività non possono avvalersi di risorse umane, economiche o strumentali della Fondazione stessa.

Art. 8 Trasparenza e tracciabilità

Nel rispetto del principio di trasparenza e della tracciabilità, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata e deve essere verificabile in ordine al processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Pertanto, ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Art. 9 Professionalità

Ciascun Destinatario svolge le proprie attività con la competenza richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, impegnandosi alla rigorosa osservanza delle procedure interne previste per ciascun settore di attività.

Art. 10 Tutela della Privacy

La Fondazione tutela la privacy dei Destinatari, rispettando le normative vigenti evitando altresì la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza di consenso dell'interessato.

Art. 11 Tutela dell'ambiente

Tutte le attività della Fondazione devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. Non saranno mai giustificate le condotte che, seppur producano un considerevole vantaggio per la Fondazione, comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema ambientale.

Art. 12 Rapporti con gli enti locali e le istituzioni pubbliche

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati che sono obbligati ad agire con la massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche.

Art. 13 Ripudio di ogni forma di terrorismo

La Fondazione ripudia ogni forma di terrorismo e a tal fine si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o di volontariato con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo.

Art. 14 Tutela della personalità individuale

La Fondazione si impegna a tutelare l'integrità morale delle risorse umane di cui si avvale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza fisica e/o psicologica e da abusi da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Art. 15 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Fondazione adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività e, i Destinatari sono comunque tenuti al costante rispetto delle misure di prevenzione e sicurezza poste in essere dalla Fondazione. Non saranno mai giustificate le condotte che, seppur

producano un considerevole vantaggio per la Fondazione, comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema di sicurezza.

Art. 16 Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (anti-riciclaggio)

I flussi finanziari devono essere gestiti garantendo la completa tracciabilità delle operazioni ai sensi della normativa vigente. È tassativamente vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento della Fondazione in vicende di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

Art. 17 Ripudio delle organizzazioni criminali

La Fondazione ripudia ogni forma di organizzazione criminale, di carattere nazionale e transnazionale. A tal fine, Ri.MED non instaura alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o partenariato con soggetti, persone fisiche o giuridiche, che siano state o siano coinvolte direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali.

Art. 18 Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale

La Fondazione porta a conoscenza il proprio personale della normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto di autore in modo che possa rispettarne i contenuti.

La Fondazione vieta, altresì, la riproduzione di programmi per elaboratore ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette.

Art. 19 Collaborazione con organi di controllo o con le Autorità in caso di indagini

La Fondazione vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità.

Art. 20 Corretto Utilizzo dei sistemi informatici

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, nonché ogni possibile comportamento, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei c.d. **“crimini informatici”**. In particolare, è vietato l'accesso illegale ad un sistema informatico o telematico; il possesso non di codici di accesso; il danneggiamento di un sistema informatico o telematico; l'intercettazione, l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.

Art. 21 Valore delle Risorse Umane

I collaboratori/dipendenti della Fondazione sono un fattore indispensabile per il successo di Ri.MED. Per questo motivo la Fondazione tutela e promuove il valore dei collaboratori/dipendenti allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione e accrescerne il patrimonio di competenze possedute. La fondazione si impegna, pertanto, a non favorire forme di clientelismo e nepotismo.

Art. 22 Rendiconto ed altri documenti

E' interesse della Fondazione assicurare la massima trasparenza e veridicità nell'attività di rendicontazione per cui invita tutti i destinatari coinvolti attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili, a rispettare i principi di completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni fornite all'esterno in conformità a quanto previsto dalle leggi e dalla prassi contabile consolidata nel settore.

SEZIONE III: Principi e Norme di Comportamento

Art. 23 Principi e Norme di Comportamento degli organi della Fondazione

Gli organi della Fondazione, come individuati nell'art 8 dello statuto (Consiglio di amministrazione, Presidente della fondazione, Comitato Scientifico, Direttore scientifico, Collegio sindacale), sono tenuti sia nell'ambito dell'attività individuale che collegiale, al rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico che è parte dello stesso.

Art. 24 Principi e Norme di Comportamento con donatori

Per lo sviluppo delle proprie attività in Italia e/o all'estero, la Fondazione si può avvalere di donazioni.

Le risorse raccolte mediante donazioni spontanee o attività di fund raising intraprese dalla Fondazione vengono utilizzate secondo criteri di efficacia ed efficienza garantendo al donatore un'adeguata informazione sulle modalità di utilizzo delle risorse ricevute.

La Fondazione riconosce, se richiesto, il rispetto dell'anonimato.

Art. 25 Principi e Norme di Comportamento con partiti politici

Ri.MED si astiene da qualsiasi forma di pressione indebita, diretta o indiretta, su esponenti politici o sindacali, anche realizzata attraverso i propri dirigenti, dipendenti o collaboratori ad altro titolo. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro.

Art. 26 Principi e Norme di Comportamento con riferimento a regali, omaggi e benefici

Non è ammesso offrire o accettare alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali al fine di non creare influenze illegittime nel normale decorso delle trattative commerciali o la conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Fondazione.

Gli omaggi sono quindi consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione della Fondazione.

Non è altresì ammesso di offrire o versare compensi, doni o vantaggi di qualsiasi tipo a rappresentanti della pubblica amministrazione o a soggetti a costoro legati.

Si vieta espressamente di assegnare consulenze o liberalità, di rilasciare sponsorizzazioni e di effettuare assunzioni nei confronti di soggetti pubblici rappresentativi di autorità che stanno svolgendo attività ispettive o di vigilanza nei confronti dell'ente ovvero di amministrazioni pubbliche con cui l'ente abbia in corso rapporti. Il divieto sussiste per un periodo pari a due anni dall'espletamento di tali atti.

Art. 27 Principi e Norme di Comportamento nei rapporti con i dipendenti

I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le diverse funzioni svolte all'interno della Fondazione.

Ciascun dipendente tiene un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Art. 28 Principi e Norme di Comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti intercorrenti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico.

E' vietato al Personale e coloro che operano per conto della Fondazione di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Art. 29 Principi e Norme di Comportamento nei rapporti con i media

Ri.MED riconosce ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni.

Per la delicatezza di tale compito, l'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato della Fondazione è riservata esclusivamente al personale a ciò delegato.

È, pertanto, fatto divieto a tutte le altre persone di diffondere notizie inerenti la Fondazione senza la preventiva autorizzazione.

Tutto il personale deve astenersi, inoltre, dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

Art. 30 Principi e Norme di Comportamento per i Fornitori e terzi

Nel rapporto con i fornitori o comunque soggetti terzi, i Destinatari devono rispettare le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione del rapporto nonché le condizioni contrattualmente stabilite.

I Destinatari devono inoltre portare a conoscenza dei fornitori il contenuto del Codice etico, sensibilizzando gli stessi al suo rispetto e segnalando eventuali violazioni.

Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere, al momento della conclusione del contratto, una dichiarazione di conoscenza dei principi del Codice (anche sotto forma di clausola inserita nel contratto).

SEZIONE IV: Whistleblowing

Art. 31 Segnalazione di violazioni e condotte illecite

1. La Fondazione incoraggia e tutela la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, del presente Codice, del Modello 231 (ove applicabile) e delle procedure interne, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.
2. Possono effettuare la segnalazione i dipendenti, i collaboratori, i lavoratori autonomi, i tirocinanti, i fornitori, i consulenti, i soci e i componenti degli organi di amministrazione e controllo.
3. Le segnalazioni devono essere effettuate tramite i canali interni formalmente istituiti tramite relativa procedura allegata al MOG. Non è consentito l'uso di canali informali o della posta elettronica ordinaria per garantire la massima riservatezza.
4. Ogni segnalazione deve essere effettuata in buona fede, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, e non mossa da intenti meramente personali.

Art. 32 – Tutela della riservatezza e divieto di ritorsione

1. L'identità del segnalante (*whistleblower*) è coperta da assoluto segreto e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, salvo i casi previsti dalla legge.

2. La tutela della riservatezza è estesa anche al contenuto della segnalazione, ai facilitatori, ai colleghi e ai parenti del segnalante che operano nello stesso contesto lavorativo.
3. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione effettuata (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento, molestie o sanzioni disciplinari ingiustificate).
4. L'adozione di misure ritorsive comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e l'obbligo di comunicazione agli organi di vigilanza competenti.

Art. 33 – Sanzioni e tutele contro le segnalazioni infondate

1. Nel rispetto del principio di reciprocità e correttezza, sono vietate le segnalazioni manifestamente infondate, pretestuose o effettuate al solo scopo di danneggiare colleghi o superiori.
2. Qualora venga accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave, le tutele di cui all'Articolo 32 decadono.
3. Nei casi di cui al comma 2, l'organizzazione applicherà nei confronti del segnalante le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio interno, fermo restando il diritto al risarcimento dei danni subiti dall'ente o dalle persone ingiustamente segnalate.

SEZIONE V: Attuazione e Controllo del Codice Etico

Art. 34 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Destinatari e i terzi che agiscono per conto della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 35 Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Ogni violazione o sospetto di violazione del Codice etico dovrà essere segnalata, per iscritto a mezzo e-mail all'indirizzo odv@fondazionerimed.com, oppure a mezzo posta ordinaria presso la sede della Fondazione.

Art. 36 Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni

La violazione delle norme del Codice etico comporta sempre sanzioni nei confronti di chi le ha poste in essere a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento da sanzionare costituisca anche fattispecie di reato.

Nell'irrogazione delle sanzioni, ci si dovrà sempre attenere ai principi di gradualità e proporzionalità (art. 2106 Cod. Civ.), ispirandosi inoltre ai principi di tempestività, ragionevolezza ed equità.

La violazione del Codice etico costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente subordinato e parasubordinato o di collaborazione professionale, nonché alle obbligazioni scaturenti da rapporto di lavoro autonomo, di fornitura e da altri rapporti contrattuali.

Per ciò che concerne le sanzioni applicabili ed il procedimento di irrogazione delle sanzioni, si rimanda a quanto previsto nel “**Sistema Disciplinare**” adottato da Ri.MED, come stabilito dal Decreto, che costituisce parte integrante del Modello.