

Codice Etico
della
FONDAZIONE ISMU

Milano, NOVEMBRE 2020

Indice

I. Preambolo

- 1.1. *Stakeholder Framework* e Codice Etico
- 1.2. Natura e funzione dei codici etici

II. Il Codice Etico della Fondazione ISMU

- 2.1. Finalità e ambito di applicazione
- 2.2. Proposta di Valore/Missione di Fondazione ISMU
- 2.3. Gli Stakeholder per i quali Fondazione ISMU crea valore
- 2.4. Principi etici
- 2.5. Attuazione e controllo
 - 2.5.1. *Diffusione e formazione*
 - 2.5.2. *Attuazione*
 - 2.5.3. *Segnalazioni*
 - 2.5.4. *Sanzioni*
 - 2.5.5. *Comitato Etico*

I. Preambolo

1.1. *Stakeholder Framework* e Codice Etico

La Teoria degli Stakeholder costituisce oggi un valido framework per l'etica delle organizzazioni poiché riconosce una pluralità di valori e di agenti morali a livelli differenti. Pertanto, poiché secondo tale teoria una organizzazione è un "sistema di stakeholder", cioè un insieme di relazioni anche di natura morale tra gruppi di interesse con differenti obiettivi, a cui si applica il "principio di responsabilità reciproca", l'impiego di uno *stakeholder framework* è utile per integrare l'etica nell'organizzazione in particolare attraverso l'adozione di un Codice Etico inteso come elemento principale di un programma etico.

L'impiego dello *stakeholder framework*, in quanto basato sul principio che le persone accettano la responsabilità delle conseguenze delle proprie azioni, consente di rendere l'etica parte integrante di ciò che l'organizzazione fa consentendo di soddisfare le aspettative degli stakeholder e creare valore nel tempo. Pertanto, l'adozione di un Codice Etico basato sullo *stakeholder framework* presuppone:

- a) l'individuazione degli stakeholder dell'organizzazione per i quali si deve creare valore;
- b) la definizione dei principi e dei valori etici a cui fare riferimento nella gestione delle relazioni con gli stakeholder nel tempo.

L'impiego dello *stakeholder framework* nella elaborazione di un Codice Etico richiede di assumere impegni a tre livelli tra loro interconnessi:

- 1) La *proposta di valore* avanzata dall'organizzazione, cioè l'indicazione dello scopo a cui l'organizzazione tende;
- 2) I *principi per la cooperazione* degli stakeholder, cioè la chiarificazione dei principi in base ai quali l'organizzazione conduce le proprie attività e coopera con gli stakeholder per raggiungere il suo scopo;
- 3) Il *rispetto degli standard di condotta* imposti dalla società all'organizzazione, cioè il rispetto di leggi e costumi vigenti nel contesto in cui si opera.

I primi due livelli sono rivolti all'*interno* dell'organizzazione; il terzo è rivolto all'*esterno*, cioè ai contesti in cui essa opera, al fine di assicurare che i suoi valori rispettino, o almeno non confliggano, le leggi e le norme morali accettate nella società in cui essa opera.

Il primo livello riguarda i *fini* mentre il secondo e il terzo riguardano i *mezzi* per raggiungere tali fini.

Al primo livello, la proposta di valore: 1) indica lo scopo a cui l'organizzazione continuamente tende per creare e distribuire valore a tutti gli stakeholder; 2) chiarisce perché l'organizzazione esiste e perché gli stakeholder dovrebbero essere motivati ad avere rapporti con essa; 3) chiarisce il valore aggiunto fornito dall'organizzazione.

Al secondo livello si individuano i principi fondamentali che definiscono l'organizzazione, che prescrivono come essa tratterà gli stakeholder e quali relazioni svilupperà con essi per realizzare il valore a cui aspira: il rispetto di valori come rispetto, equità, integrità, fiducia, assicura che l'organizzazione realizzi la sua Missione; i principi offrono all'organizzazione un modo per definire gli impegni che essa è disposta ad assumere nei confronti degli stakeholder come pure ciò che essa si aspetta dagli stakeholder per cooperare efficacemente nel tempo.

Al terzo livello si richiede di riconoscere e rispettare i valori fondamentali della società in cui l'organizzazione opera: da ciò consegue che l'organizzazione adotti pratiche che la mettano in grado di rispettare gli standard di condotta morale ed evitare conflitti con essi.

1.2. Natura e Funzione dei Codici etici

In generale, un Codice Etico è un documento formulato unilateralmente da un soggetto (impresa, pubblica amministrazione, fondazione, associazione ecc.) per presentare le norme morali a cui l'organizzazione ispira i propri comportamenti. Esso quindi rappresenta la formulazione di ciò che l'organizzazione considera un comportamento moralmente accettabile. Con esso l'organizzazione intende fornire agli amministratori e dipendenti (in quanto destinatari delle norme del codice) criteri per risolvere i *dilemmi etici* e soprattutto per decidere in quelle *aree grigie* che posso incontrare nel corso del loro lavoro e aiutarli a non intraprendere una condotta immorale.

Il Codice Etico può essere inteso come una formulazione del *contratto sociale* tra l'organizzazione e suoi stakeholder: un Codice Etico mostra quali diritti degli stakeholder dovrebbero essere rispettati dall'organizzazione. Secondo questa impostazione, sua funzione è fornire ai soggetti coinvolti (amministratori, manager, dipendenti, collaboratori ecc.) una direzione in senso etico nella conduzione delle molteplici transazioni intercorrenti tra l'organizzazione e i suoi stakeholder, capace di favorire la cooperazione e la fiducia

reciproca. Esso è unico per ogni organizzazione in quanto ne esprime la *missione*.

II. Il Codice Etico della Fondazione ISMU

2.1. Finalità e ambito di applicazione

Dall'1 novembre 2020 la Fondazione ISMU ha adottato, con deliberazione del Consiglio di amministrazione della Fondazione del 26 ottobre 2020, il Codice Etico attualmente in vigore. Alla base dell'adozione del Codice Etico vi è la convinzione che esso possa fornire un contributo essenziale alla consapevole affermazione dei valori fondanti di un ente di ricerca come ISMU. Con il presente Codice Etico, la Fondazione ISMU intende, quindi, esplicitare l'insieme dei valori e dei principi generali di comportamento riconosciuti e condivisi dalla stessa che devono sempre informare l'azione.

Ai principi del Codice Etico si conformano i comportamenti dei membri degli organi statutari, dipendenti, enti terzi (collaboratori, fornitori) e più in generale tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Fondazione a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni (destinatari del Codice). A tutti i destinatari è richiesto di ispirare la propria condotta ad elevati standard di correttezza e integrità e di astenersi dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nella Fondazione o che possano comprometterne la reputazione e l'immagine. ISMU si attende quindi che ciascuno dei propri componenti ispiri i suoi comportamenti ad una misura alta di consapevolezza etica, non soltanto dichiarata, ma effettivamente dimostrata. Il Codice Etico è la formulazione di un impegno tra Fondazione ISMU e le sue componenti da una parte, e la più ampia società dall'altra.

È dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato, contribuire attivamente alla sua attuazione ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso.

La Fondazione s'impegna ad utilizzare gli strumenti adeguati per diffondere il Codice Etico e a porre in essere le opportune iniziative di formazione volte a esplicarne il contenuto. A tal fine, la Fondazione raccomanda che ciascun dipendente, in occasione di rapporti con terzi, informi tali terzi degli obblighi imposti dal presente Codice e ne esiga il rispetto, nonché informi il proprio Responsabile o il Comitato etico (si veda la sezione conclusiva del Codice) della condotta di terzi contraria al presente Codice o comunque idonea ad indurre i Dipendenti in violazioni del presente Codice.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche". L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti della Fondazione, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile. La violazione del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi volta in applicabili.

2.2. Proposta di valore/missione di Fondazione ISMU

Fondazione Iniziative e Studi sulla Multietnicità - Ismu nasce per iniziativa della Fondazione Cassa di risparmio delle Province Lombarde e della Fondazione Opere Sociali Cassa di Risparmio delle Province Lombarde che, nel 1990, programma per l'anno successivo l'avvio di un "Istituto per lo Studio della Multietnicità – ISMU" nell'ambito delle attività previste all'interno della Fondazione Opere Sociali.

Divenuta "Fondazione Cariplo per le Iniziative e lo Studio sulla Multietnicità o anche Fondazione CARIPLO – I.S.MU." con atto costitutivo in data 16 aprile 1993, si iscrive al Registro regionale delle persone giuridiche tenuto dalla Regione Lombardia nel 2001. Con la denominazione corrente è invece iscritta presso la Prefettura di Milano nell'apposito registro dal 2013.

ISMU, come ente scientifico indipendente, ha l'obiettivo di "*promuovere studi e ricerche e di svolgere una attività di documentazione, informazione, divulgazione e formazione sui molteplici aspetti connessi con la trasformazione multiethnica e multiculturale della società, con particolare riguardo al fenomeno delle migrazioni internazionali*".

Nella consapevolezza che vivere tra più culture è una opportunità dell'epoca globale e che il dialogo favorisca il riconoscimento dei diritti fondamentali di ogni individuo, ISMU si impegna a comprendere i fenomeni migratori, diffondere una corretta conoscenza, proporre risposte efficaci e realizzare interventi per la trasformazione della società.

2.3. Gli stakeholders per i quali ISMU crea valore

(Stakeholder esterni)

Negli anni ISMU, ente scientifico indipendente, ha assunto un ruolo di riferimento sui temi delle *migrazioni*, dell'*integrazione* e dell'*intercultura*, divenendo interlocutrice privilegiata nella governance di tali processi nei confronti di:

- istituzioni di governo a livello nazionale, europeo, mondiale;
- amministrazioni locali e periferiche;
- funzionari pubblici e policy maker;
- enti socio-sanitari;
- espressioni del volontariato e dell'associazionismo;
- organizzazioni non profit;
- istituti scolastici di ogni ordine e grado;
- insegnanti ed educatori;
- Università;
- studenti e ricercatori;
- centri di ricerca e documentazione italiani e stranieri;
- agenzie internazionali;
- rappresentanze diplomatiche e consolari;

- organismi impegnati nella pastorale per i migranti;
- immigrati e associazioni di migranti;
- richiedenti asilo e rifugiati;
- organizzazioni sindacali;
- imprese e associazioni di categoria;
- istituzioni finanziarie;
- sistema dei media e della comunicazione;
- giornalisti e operatori dell'informazione;
- istituzioni museali e centri culturali;
- reti consolidate di partnership a livello nazionale, europeo, internazionale.

(Stakeholder interni)

ISMU da statuto adotta la seguente struttura organizzativa:

- Consiglio di amministrazione;
- Presidente;
- Segretario generale;
- Collegio dei sindaci;
- Assemblea generale.

Nel Cda sono rappresentati i seguenti enti:

- Fondazione Cariplo;
- Regione Lombardia;
- Camera di Commercio di Milano, Monza-Brianza, Lodi;
- Fondazione S. Carlo

ISMU per la realizzazione delle proprie finalità statutarie si avvale di:

- staff di collaboratori interni (dipendenti e collaboratori occasionali);
- equipe di esperti e consulenti provenienti dal mondo accademico (Comitato Scientifico costituito dai responsabili dei settori in cui è strutturata l'attività di ricerca e di intervento);

2.4. Principi Etici Generali

Alla luce della Teoria degli Stakeholder enunciata nel Preambolo del presente Codice, in una prospettiva di *eccellenza professionale*, la Fondazione ISMU intende ispirarsi a principi morali che presuppongono:

* un *contratto sociale* tra gli organi statutari della Fondazione, i dipendenti, i collaboratori coinvolti nelle attività della stessa Fondazione, la quale promuove ricerca scientifica e formazione, nonché attività di consulenza nell'ambito degli studi e delle iniziative relative alla multiethnicità e all'integrazione socio-culturale.

Tale contratto consente di prendere sul serio le legittime aspettative non solo di coloro che appartengono a vario titolo alla Fondazione, ma anche di altri soggetti direttamente o indirettamente coinvolti, come la comunità scientifica locale, regionale, nazionale, internazionale, oltre alla comunità sociale circostante.

ISMU si impegna, per quanto è nei suoi mezzi, a riconoscere e a far riconoscere una *visione etica* di tutte le sue attività. A tal fine, tutti gli attori coinvolti si impegnano a osservare i seguenti principi:

1. Principio di equità

L'attività di ISMU si caratterizza attraverso una forma di cooperazione reciproca in cui diversi soggetti (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Segretario generale, Collegio dei Sindaci, Assemblea generale, Comitato Scientifico, Comitato Tecnico Scientifico, comunità scientifica allargata, amministrativi ecc.) operano nel perseguimento di un obiettivo mutuamente vantaggioso. Ciascun soggetto, contribuendo alle diverse attività della Fondazione (ricerca, formazione, consulenza) nei limiti che gli sono riconosciuti dal proprio ruolo, riceve da esso un'equa parte di benefici e sostiene un'equa parte di costi, senza discriminazioni ingiustificate.

2. Principio di imparzialità

Qualunque pretesa coerente con le finalità della Fondazione e riconosciuta dal presente Codice merita *eguale considerazione e rispetto*, a prescindere dal soggetto che la avanza. Le aspettative di tutti i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle diverse attività della Fondazione non devono dar luogo a trattamenti di favore o di discriminazione.

3. Principio del 'pluralismo'

La Fondazione si inserisce all'interno di una società pluralista ma non relativista, caratterizzata dalla presenza di molteplici valori, concezioni del bene, tradizioni linguistiche, etniche e religiose, condotte e stili di vita, la cui ammissibilità va commisurata alla compatibilità mostrata nei confronti dei *principi pubblicamente riconosciuti e condivisi* dalle diverse realtà culturali presenti nella comunità sociale circostante.

4. Principio di efficacia

L'efficacia di tutte le attività intraprese da ISMU si misura attraverso il *miglioramento delle capacità reali e potenziali di tutti coloro che ne fanno parte*, sul piano morale, professionale, sociale e culturale. Tale miglioramento va verificato nel corso e a conclusione delle diverse attività, secondo standard di valutazione appropriati, alla luce dei contributi provenienti dalla comunità scientifica, e sottoposti al vaglio dei diversi soggetti interessati ai risultati delle attività di ricerca, formazione e consulenza. Il principio di efficacia implica che si trovino le modalità più opportune per

valorizzare l'insieme delle risorse e delle competenze del capitale umano della Fondazione.

5. Principio di efficienza

Le attività di ISMU implicano che l'investimento di intelligenza, lavoro, impegno, fiducia reciproca e risorse economiche, compiuto dai diversi soggetti direttamente o indirettamente coinvolti, sia tale da produrre il miglior risultato possibile rispetto alle condizioni in cui è stato effettuato.

6. Principio di integrità professionale

Il collaboratore (soprattutto nell'ambito della ricerca e della formazione) rivendica piena autonomia rispetto alla scelta dei metodi, delle tecniche e degli strumenti con i quali definisce, progetta e realizza la propria attività. Nel contempo si assume piena responsabilità rispetto all'equità, imparzialità, efficacia e efficienza delle proprie scelte, nel rispondere alle pretese legittime dei diversi soggetti che direttamente o indirettamente partecipano alle attività della Fondazione, siano essi interni o esterni.

7. Principio di responsabilità morale

Tutti i soggetti che interloquiscono a vario titolo con la Fondazione (interni ed esterni) rispettano reciprocamente i rispettivi ruoli nell'ambito delle diverse attività, impegnandosi a rimuovere le condizioni che potrebbero pregiudicare l'equità, l'imparzialità, l'efficacia e l'efficienza delle diverse attività così come sono intese dal presente Codice.

8. Principio di neutralità

Tutti i soggetti garantiscono un atteggiamento neutrale nei confronti di valori, concezioni del bene, tradizioni linguistiche, etniche e religiose, condotte e stili di vita, per quanto ciò risulti compatibile con i principi pubblicamente riconosciuti e condivisi da ISMU e con l'equità, l'imparzialità, l'efficacia e l'efficienza previsti dal presente Codice.

9. Principio di eccellenza professionale

I collaboratori devono aggiornarsi costantemente sui diversi metodi scientifici, dell'apprendimento e della comunicazione efficace, sui contenuti specifici dell'attività di ISMU, sulle nuove modalità di ricerca e formazione che si presentano nelle società complesse, sulle tecniche di gestione delle risorse umane. Il collaboratore, d'altro canto, garantisce il massimo impegno in ogni processo nel quale risulta coinvolto, compiendo con diligenza e onestà i compiti professionali che gli vengono attribuiti.

10. Principio di apparenza e esemplarità

Tutti i soggetti che sono coinvolti nella Fondazione devono evitare comportamenti che possano anche solo creare l'apparenza di scorrettezze tali da danneggiare

gravemente la reputazione e l'immagine della propria professione, per come è intesa dal presente Codice e dall'ente di appartenenza (ISMU).

11. Principio di lealtà

Tutti i collaboratori riconoscono di avere anche un obbligo morale nei confronti dei diversi soggetti (colleghi, istituzioni ecc.) che a qualche titolo vantano una legittima aspettativa nei confronti della loro figura professionale e di cui si riscontra una qualche responsabilità. Il comportamento di ogni soggetto deve essere finalizzato a preservare la propria reputazione professionale, quella dei propri colleghi e della comunità di appartenenza.

12. Principio del rendere conto (*accountability*)

I collaboratori si impegnano a render conto del proprio operato professionale, rispetto alle diverse fasi del loro lavoro e nei confronti dei diversi interlocutori con i quali sono in relazione, sempre che le pretese di chiarimento che pervengono siano compatibili con i principi enunciati nel presente Codice.

13. Principio di responsività (*responsivness*)

I collaboratori devono mostrarsi sensibili nell'affrontare circostanze nuove, condizioni mutevoli, domande e bisogni in via di evoluzione che si manifestano nella società o che si percepiscono dalla comunità scientifica di appartenenza e da parte di qualunque altro soggetto direttamente o indirettamente coinvolto in ISMU, purché siano compatibili con l'equità, l'imparzialità, l'efficacia e l'efficienza per come sono intesi nel presente Codice.

14. Principio di riservatezza

I collaboratori si impegnano a proteggere l'informazione riservata di cui vengono a conoscenza, sia essa relativa a colleghi o altre persone, assumendosi la responsabilità di non farla trapelare, se non dietro esplicito consenso della persona direttamente interessata. È possibile derogare al principio di riservatezza soltanto nei casi in cui la mancata rivelazione dell'informazione rischia di compromettere il mandato fiduciario tra i collaboratori e i diversi soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività della Fondazione.

Al fine di preservare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati e delle informazioni a tutela della dignità delle persone fisiche, delle libertà fondamentali e del valore del capitale intellettuale - in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 193/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali, dal Regolamento Europeo n. 2016/679 - General Data Protection Regulation ("GDPR") e dai Provvedimenti del Garante -, ISMU si è dotata di un Regolamento Privacy, di un Protocollo privacy e di informative ad hoc per le diverse attività svolte, alla cui osservanza è tenuto tutto il personale della Fondazione.

Nel caso di attività che implicino attività di ricerca svolta per mezzo di interviste, il personale e i collaboratori si impegnano altresì ad osservare quanto previsto dal

CODICE ETICO E DI CONDOTTA PER GLI INTERVISTATORI, allegato al presente Documento. Inoltre, qualora l'attività svolta implichi il coinvolgimento di MINORI, il dipendente o collaboratore dovrà conformarsi a quanto specificatamente previsto dal Codice di condotta per la tutela dei minori e alle Linee Guida in caso di maltrattamento dei minori.

15. Principio dell'interesse della comunità scientifica

I collaboratori riconoscono alla comunità scientifica in cui operano, sia essa locale, nazionale e internazionale, un'equa considerazione, rispettando le sue tradizioni culturali e scientifiche, le sue procedure di selezione, i suoi criteri di valutazione, a meno che queste non risultino in palese contrasto con le finalità del presente Codice.

16. Norma di riconoscimento della *missione* di Fondazione ISMU

I collaboratori si impegnano a riconoscere la *missione* della Fondazione ISMU, nella quale esercitano le loro attività. Se ne fanno interpreti secondo una logica cooperativa finalizzata al mutuo vantaggio di quanti, dall'interno e dall'esterno della Fondazione, operano in vista della sua realizzazione. Si prodigano inoltre affinché la missione venga adeguatamente e consapevolmente compresa dai diversi soggetti coinvolti, siano essi interni o esterni alla Fondazione (come da elenco degli stakeholder sopra citato).

17. Norma di condotta giusta

Norma di 'chiusura'

In ottemperanza alla propria responsabilità morale, i collaboratori in ogni situazione in cui potrebbero trarre vantaggio da una disegualianza di potere e/o informazione, si impegnano viceversa a:

- *comprendere bisogni e preferenze del proprio interlocutore, a meno che queste risultino incompatibili con i principi enunciati nel presente Codice;
- *formulare ogni impegno reciproco in modo tale da fornire al proprio interlocutore, specialmente quando a causa dell'ignoranza questi non sia neppure in grado di esigerla, tutta l'informazione rilevante a sua disposizione sulle proprie prestazioni professionali e sulle loro conseguenze, fornendo un quadro per quanto possibile esaustivo delle diverse alternative a disposizione;
- *eseguire con scrupolo e con onestà il contenuto di ogni impegno preso, sia esso esplicitamente o implicitamente formulato, vantando una legittima aspettativa che anche l'altra parte faccia lo stesso;
- *non approfittare di alcuna situazione in cui per frode, forza o bisogno si rendesse possibile trarre indebitamente vantaggio dall'attribuzione di costi ingiustificati al proprio interlocutore;
- *evitare comportamenti collusivi o in palese conflitto di interesse;
- *rispettare le leggi nazionali, le normative internazionali e le linee guida elaborate dagli organi istituzionali della comunità scientifica, nazionale e internazionale, ai quali si è deliberatamente stabilito di aderire, anche quando, pur non essendo giuridicamente vincolanti, tali prescrizioni prospettino un miglioramento della

qualità dell'attività formativa e di ricerca secondo gli indirizzi contenuti nel presente Codice.

2.5. Attuazione e controllo

2.5.1. Diffusione e formazione

I dipendenti e i collaboratori di ISMU sottoscrivono il presente Codice Etico, impegnandosi a rispettarlo.

La Fondazione ISMU si impegna a portare a conoscenza dei Destinatari il Codice Etico mediante apposite attività di comunicazione secondo i mezzi e le procedure ritenuti più idonei. Il Codice è disponibile per tutti gli stakeholder sul sito aziendale www.ismu.org e può esserne richiesta copia alla Segreteria della Fondazione. La Fondazione adotta inoltre programmi per la formazione del personale finalizzati alla migliore conoscenza del presente Codice.

2.5.2. Attuazione

La Fondazione assicura:

- lo svolgimento di verifiche in merito a notizie di violazione del presente Codice, anche a mezzo del Comitato Etico di seguito indicato (si veda § 2.5.4.), e l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle stesse in conformità alla normativa vigente;
- la prevenzione e la repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano attraverso segnalazioni di illeciti all'attuazione del presente Codice;
- l'aggiornamento periodico del presente Codice, sulla base di esigenze che di volta in volta si manifestino anche alla luce delle attività sopra indicate.

2.5.3. Segnalazioni

Per garantire l'efficacia del Codice Etico sono introdotti *meccanismi di reporting* atti a monitorare la conformità al Codice: attraverso tali meccanismi i membri dell'organizzazione possono formulare quesiti, preoccupazioni e soprattutto segnalare comportamenti immorali o illeciti osservati. A questo fine, ISMU provvede a stabilire adeguati canali di comunicazione attraverso i quali le segnalazioni possono essere portate all'attenzione del Comitato etico.

Le presunte violazioni del Codice Etico possono essere segnalate al Comitato Etico all'indirizzo e-mail: etica@ismu.org o in alternativa alla cassetta fisica di posta dedicata. Le segnalazioni verranno valutate assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalla legge o dai contratti collettivi, ciascun Dipendente ha comunque facoltà di inoltrare richieste di chiarimenti, di presentare reclami o di riferire notizie di potenziali violazioni del presente Codice al proprio Responsabile e/o al Comitato Etico.

Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata.

2.5.4. Sanzioni

Ferme restando le sanzioni previste da provvedimenti normativi per violazioni di disposizioni in essi contenute, la Fondazione stabilisce le sanzioni che adotterà nei confronti dei destinatari che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice Etico, da irrogarsi secondo il criterio di proporzionalità, in base alla gravità ed intenzionalità dell'infrazione commessa, tenendo anche conto dell'eventuale reiterazione, degli inadempimenti e/o violazioni commesse. Per i dipendenti il rispetto del Codice Etico è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nella Fondazione e ogni violazione al presente Codice comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili. In caso di violazione delle norme del presente Codice da parte di membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Comitato Etico informerà senza indugio l'organo di appartenenza che provvederà ad adottare gli opportuni provvedimenti. In tema di sanzioni si fa riferimento anche a quanto indicato nel sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso, incluso il presente Codice.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi per giusta causa, ovvero per inadempimento dei soggetti sopra indicati, nonché alla richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

2.5.5. Comitato etico

A custodia del "**patrimonio etico**" di ISMU è istituito dal Presidente su deliberazione del Consiglio di amministrazione di Fondazione ISMU il Comitato etico le cui principali caratteristiche sono l'autonomia e l'indipendenza di giudizio. Tale organismo ha il compito di assistere la Fondazione nella definizione, monitoraggio e rafforzamento di politiche e procedure volte a prevenire comportamenti non etici, illegali o impropri da parte dei destinatari del Codice. Esso deve anche vigilare sull'osservanza del Codice, sulla sua efficacia in relazione alla struttura organizzativa, sull'opportunità di aggiornamenti.

Esso ha natura collegiale ed è composto dai rappresentanti dei diversi *stakeholder*:

- Segretario Generale;
- Comitato Scientifico;
- Personale;
- Esperto in etica delle organizzazioni non appartenente alla Fondazione ISMU.

Al Comitato etico sono assegnati compiti di vigilanza e monitoraggio. In particolare, ad esso spetta:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i membri dell'organizzazione, anche l'acquisizione di segnalazioni di possibili violazioni;
- analizzare le segnalazioni e, in caso di accertate violazioni del Codice Etico, provvedere su di esse adottando specifiche sanzioni disciplinari;
- denunciare agli organi competenti reati e illeciti;
- esprimere pareri su quesiti concernenti la conformità alle norme del Codice Etico, rivolgere raccomandazioni circa la qualità etica dei comportamenti e proporre modifiche al Codice Etico;
- assumere iniziative per diffondere e promuovere la conoscenza del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'organizzazione, avviare programmi di formazione avente ad oggetto il Codice Etico rivolte a tutti i livelli dell'organizzazione;
- presentare annualmente al Consiglio di amministrazione e più in generale alla Fondazione ISMU un rapporto nel quale sono riportati i casi trattati e la soluzione di ciascuno di essi; sono espresse considerazioni circa le attese etiche dell'organizzazione e suggerimenti per assicurare la massima effettività al Codice Etico.