

Fondazione Piero e Lucille Corti Onlus

CODICE ETICO

- 1 Premessa**
- 2 Ambito di applicazione e Destinatari del Codice Etico**
 - 2.1 Destinatari
 - 2.2 Osservanza
 - 2.3 Diffusione
- 3 Risorse Umane ed Etica del Lavoro**
 - 3.1 Criteri generali
 - 3.2 Selezione del personale
 - 3.3 Doveri della Fondazione e doveri degli operatori
 - 3.4 Molestie e abusi sessuali
 - 3.5 Comportamenti che possono ledere la buona reputazione della Fondazione
- 4 Gestione dei rapporti verso l'esterno**
 - 4.1 Relazioni con i consulenti esterni
 - 4.2 Relazioni con i partner
 - 4.3 Rapporti con la pubblica amministrazione
 - 4.4 Rapporti con enti o privati finanziatori
 - 4.5 Rapporti con i fornitori
 - 4.6 Rapporti con i soggetti di vigilanza e di controllo
 - 4.7 Rapporti con i mezzi di informazione
- 5 Doveri della Fondazione nella raccolta fondi e diritti dei donatori**
 - 5.1 Doveri della Fondazione nella raccolta fondi
 - 5.2 Diritti dei donatori
- 6 Tutela della privacy, dei dati personali e gestione delle informazioni riservate**
- 7 Buon governo**
- 8 Regole per l'applicazione, la diffusione e la violazione del codice**
 - 8.1 Adozione e aggiornamento del codice etico
 - 8.2 Modalità di Attuazione e controllo

1 PREMESSA

La Fondazione Piero e Lucille Corti (di seguito "la Fondazione") è un ente filantropico che persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale con lo scopo di sostenere, mediante l'erogazione di denaro, beni e servizi, il St. Mary's Hospital Lacor di Gulu, in Uganda, un ospedale che opera dal 1959 a favore di popolazioni svantaggiate, attraverso l'erogazione di servizi sanitari e la formazione di professionisti della sanità. In base al suo Statuto, la Fondazione può, inoltre, estendere la sua azione anche per sostenere altre realtà sanitarie nell'Africa sub-sahariana, purché non a scopo di lucro.

La Fondazione persegue le sue finalità principalmente attraverso le seguenti attività di interesse generale:

- beneficenza, erogazione di denaro, beni e servizi a favore, in via diretta o indiretta, di soggetti svantaggiati o di attività di interesse generale ai sensi del CTS (art. 5, lettera u), CTS);
- cooperazione allo sviluppo (art. 5, lettera n), CTS);
- educazione, istruzione e formazione professionale (art. 5, lettera d), CTS);
- promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata (art. 5, lettera v), CTS);
- promozione del diritto umano alla salute (art. 5, lettera w), CTS).

La nostra Storia

La storia di Fondazione Corti e del Lacor Hospital è la storia dei coniugi Lucille Teasdale, chirurgo canadese e Piero Corti, pediatra italiano, che hanno dedicato 35 anni di vita e di impegno professionale per dirigere e sviluppare un ospedale a Gulu, nel Nord Uganda, fondato nel 1959 dalle Missionarie Comboniane.

Giunti al Lacor Hospital nel 1961 con il sogno di *"garantire le migliori cure possibili, al maggior numero di persone e al minor costo"*, Piero e Lucille hanno trasformato il piccolo ospedale di trenta letti nel maggiore ospedale privato non a scopo di lucro dell'Uganda.

Nel 1993 essi creano la Fondazione per garantire un sostegno futuro al "loro" ospedale.

Il Lacor Hospital è stato studiato come modello di risposta sanitaria in un contesto sociale caratterizzato da guerre, epidemia e povertà estrema. Per molti anni l'unica struttura sanitaria funzionante in un vasto territorio, l'ospedale ha fatto fronte al disfacimento sociale ed economico provocato dalle dittature, in particolare quella di Amin Dada, dall'epidemia di AIDS, dalla guerra civile. Per un decennio ha ospitato ogni notte migliaia di profughi che cercavano rifugio dai massacri e rapimenti ad opera dei ribelli dell'LRA, che avevano provocato una delle peggiori crisi umanitarie della storia: alla fine del conflitto, nel 2006, oltre il 95% della popolazione del distretto di Gulu viveva sfollata in campi profughi in condizioni di povertà estrema. Lucille è deceduta in seguito ad un'infezione da HIV contratta probabilmente durante le molte operazioni su feriti. Il Dott. Matthew Lukwiya, direttore sanitario del Lacor ed erede designato di Piero alla guida dell'ospedale, ha condotto la lotta per contenere la terribile epidemia di Ebola esplosa nel 2000: egli ed altri 13 dipendenti, tra gli oltre 100 che per mesi hanno rischiato la vita per curare i malati di Ebola, hanno perso eroicamente la vita nel compimento del proprio dovere. I dottori Piero, Lucille e Matthew sono sepolti nel "loro" ospedale all'ombra di un grande albero.

In un'area tuttora caratterizzata da grande povertà, ogni anno il Lacor Hospital offre cure mediche generali e specialistiche a 250.000 persone (di cui 35-50mila in regime di ricovero), grazie ad oltre 700 dipendenti Ugandesi (incluso i direttori) e offrendo formazione sanitaria ad oltre 700 studenti (scuole per infermiere, ostetriche, tirocinanti, tecnici) ed è polo di formazione della Facoltà di Medicina dell'Università Statale di Gulu. Donne e bambini che rappresentano l'80% dei pazienti.

Mission

La salute e le cure mediche sono diritti fondamentali della persona, e siamo convinti che siano valori imprescindibili per lo sviluppo e l'autodeterminazione dei popoli.

Per questo la Fondazione sostiene con risorse economiche, umane e professionali il St. Mary's Hospital Lacor in Uganda, uno dei maggiori ospedali non a scopo di lucro dell'Africa equatoriale, concreta speranza di guarigione per milioni di persone.

La Fondazione sente come responsabilità proseguire l'operato di Piero e Lucille Corti, per permettere agli Ugandesi di essere protagonisti delle sfide sanitarie, sociali ed economiche del proprio Paese.

Vision

Un mondo in cui siano garantite le migliori cure possibili, al maggior numero di persone e al minor costo.

Valori

Diritto alla salute, alla formazione e all'autodeterminazione, giustizia sociale, efficienza, efficacia, professionalità, condivisione, trasparenza, integrità, dedizione.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

2.1 Destinatari

Destinatari del presente Codice Etico sono tutti coloro che, nella Fondazione, ricoprono funzioni di amministrazione, direzione, gestione e controllo e, quindi dipendenti senza eccezione alcuna, i collaboratori, i volontari, i fornitori e chiunque altro intrattenga con la Fondazione rapporti d'affari, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, ovvero collabori con essa al perseguimento della sua missione.

2.2 Osservanza

L'osservanza del Codice Etico rientra tra i doveri di tutti i Destinatari quale presupposto imprescindibile e ineludibile per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione, nel prevenire comportamenti illeciti ed evitare qualsiasi coinvolgimento della Fondazione nella realizzazione di condotte penalmente rilevanti.

I Destinatari del Codice Etico devono essere posti nelle condizioni di poterne conoscere i contenuti e il personale dipendente è chiamato a contribuire attivamente alla sua scrupolosa osservanza, per quanto di competenza.

2.3 Diffusione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, siano essi dipendenti, collaboratori, volontari, fornitori, partner in Italia e all'estero, e in genere tutti coloro che intrattengano rapporti con la Fondazione. La Fondazione si impegna pertanto ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico al fine di sensibilizzare i destinatari in merito al suo contenuto ed eventuali suoi aggiornamenti nel tempo.

Il codice verrà pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione Corti

3 RISORSE UMANE ED ETICA DEL LAVORO

3.1 Criteri generali

La Fondazione è consapevole della centralità delle risorse umane per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'organizzazione e riconosce l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, stimolando e valorizzando, per quanto possibile, le aspirazioni e le capacità dei singoli.

La Fondazione considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà, della correttezza di comportamento e del rispetto degli individui tra loro, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente un riconoscimento professionale e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti della Fondazione, e in particolare quelli espatriati o in missione presso l'Ospedale Lacor che sono l'immagine concreta della Fondazione in Uganda, sono tenuti a mantenere, anche fuori dall'orario di lavoro, una condotta eticamente rigorosa e un atteggiamento rispettoso nei confronti di tutti, al fine di non ledere la reputazione della Fondazione e non urtare in modo significativo la sensibilità della popolazione locale. Atteggiamenti anche velatamente discriminatori non sono accettati, e qualsiasi forma di razzismo, di violenza fisica o psicologica, incluse le molestie sessuali di qualsiasi natura, possono essere causa di immediato rimpatrio.

3.2 Selezione del personale

L'individuazione e la selezione di dipendenti e collaboratori è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze della Fondazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e di

pari opportunità, sotto ogni profilo, per tutti i soggetti interessati. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. All'atto dell'assunzione saranno resi noti i contenuti del presente Codice.

3.3 Doveri della Fondazione e doveri degli operatori

Nella gestione del personale la Fondazione si impegna a:

- Offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- Assicurare la tutela della riservatezza dei dipendenti e collaboratori, dei loro dati personali nonché il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti o pressioni ingiustificate o discriminatorie;
- Informare accuratamente il personale sulle condizioni di vita e di sicurezza dei paesi in cui il medesimo viene impiegato.
- Parimenti la Fondazione richiede che il suo personale ed i suoi collaboratori in Italia e all'estero:
 - rispettino i diritti fondamentali della persona e gli usi, culture e confessioni locali, rispecchiando sempre la dignità del proprio ruolo e comportandosi in modo conforme ai principi morali ed etici che ispirano le azioni dell'organizzazione;
 - mantengano in ogni situazione un comportamento rispettoso dei ruoli, senza prevaricazioni, abusi di potere, atteggiamenti prepotenti, ricattatori o di ritorsione verso gli altri, e facendo sempre molta attenzione alle possibili conseguenze, anche involontarie, delle inevitabili asimmetrie economiche o di potere.
- In particolare, si assicurino che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, abuso di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità.

La Fondazione condanna qualsiasi forma di molestie verso i lavoratori, siano esse fisiche, psicologiche o sessuali.

In nessun caso il personale della Fondazione all'estero può essere impiegato o farsi volontariamente coinvolgere in operazioni militari.

È vietata infine qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero configuri comportamenti discriminatori.

3.4 Molestie e abusi sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto, gesto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce o sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. La Fondazione rigetta e vieta qualunque forma di molestia o attività sessuale non consenziente, coercitiva o connotata da abuso di potere o da manipolazione psicologica di persone emotivamente fragili o prive di adeguate capacità cognitive per essere considerate non liberamente consenzienti.

Le relazioni di natura sentimentale che possono nascere con membri dello staff dell'Ospedale o con la popolazione locale devono essere sempre improntate al massimo rispetto reciproco, prestando molta attenzione a eventuali squilibri gerarchici o economici. La Fondazione scoraggia fortemente la promiscuità sessuale dei dipendenti distaccati all'estero con la popolazione locale e con lo staff dell'Ospedale.

Nel caso fossero accertati comportamenti che ricadano tra quelli sopra indicati, fermi ed impregiudicati i diritti della persona lesa in sede penale e civile, gli interessati ne devono dare immediata comunicazione all'Ethics Officer della Fondazione, al fine di valutarne le implicazioni e le eventuali misure di salvaguardia. È vietato in ogni caso avere rapporti sessuali con persone di età inferiore a 18 anni (o quella diversa maggiore età che fosse eventualmente stabilita dalle leggi locali) o con persone che, pur essendo maggiorenni in base alla vigente legislazione, non siano in grado, per qualsiasi motivo, di esprimere un consenso libero e cosciente.

3.5 Comportamenti che possono ledere la buona reputazione della Fondazione

Ai destinatari del Codice è vietato mettere in atto comportamenti che, pur non essendo penalmente sanzionabili, possano arrecare un danno reputazionale alla Fondazione. Tali comportamenti sono considerati ancor più gravi se esercitati nell'ambito di una posizione dominante e di potere riconosciuto per il rapporto di

collaborazione o di dipendenza che intercorre con la Fondazione.

Sono altresì vietati comportamenti che contravvengano le leggi di uno Stato e, in particolare, dei Paesi in cui la Fondazione opera. Tali comportamenti, oltre ad essere contrari al codice etico della Fondazione, saranno giudicati secondo l'ordinamento giuridico del paese nel quale il fatto viene commesso. Particolare attenzione è dovuta da parte dei rappresentanti della Fondazione nei Paesi in cui opera: durante tutto il periodo di presenza sul territorio, deve essere mantenuto un comportamento giudicato come irreprensibile, anche in base agli usi e costumi sociali non formalmente codificati ma di consolidata tradizione ed accettati dalla generalità della popolazione, da parte dei beneficiari e/o dei partner locali.

Tale attenzione deve coinvolgere tutti i profili dei rappresentanti della Fondazione sia nell'ambito delle loro attività istituzionali sia nell'ambito della loro vita privata, prestando particolare attenzione anche alla loro immagine sui social media.

4 GESTIONE DEI RAPPORTI VERSO L'ESTERNO

La Fondazione potrà collaborare, per la realizzazione dei suoi scopi statutari, con qualsiasi ente pubblico o privato, con o senza scopo di lucro, e in particolare con la Fondation Lucille Teasdale et Piero Corti di Montreal, istituita dai fondatori medesimi della Fondazione di Milano, al fine di contribuire al sostegno del Lacor Hospital di Gulu, in Uganda.

La Fondazione si impegna al massimo rispetto dell'autonomia dell'Ospedale Lacor e dei suoi canali decisionali, nonché a una collaborazione leale e trasparente con i suoi organi Dirigenti, che dovranno sempre approvare qualsiasi attività promossa dalla Fondazione che preveda il coinvolgimento o la collaborazione dell'Ospedale, nella cui valutazione saranno preventivamente coinvolti.

4.1 Relazioni con i consulenti esterni

La Fondazione individua e seleziona i propri consulenti con imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, richiedendo loro di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Ogni destinatario coinvolto nel rapporto con un consulente esterno è tenuto a monitorare l'esito della consulenza ricevuta, a conservarne la documentazione prodotta e a segnalare ai propri responsabili deviazioni da quanto richiesto e pattuito.

4.2 Relazioni con i partners

Per la Fondazione è strategico realizzare la propria attività istituzionale in collaborazione con Partner, sia italiani che internazionali o locali. Nella scelta dei partner, la Fondazione valuterà in particolare i seguenti aspetti:

- I partner si devono ispirare a principi etici compatibili con quelli della Fondazione;
- I partner devono essere riconosciuti sul territorio e devono avere esperienza e riconosciuta professionalità nella realizzazione dei progetti simili a quelli per cui si vuole instaurare il rapporto di partnership; partners senza esperienza possono essere accettati purché affiancati, per un certo periodo iniziale, a partners con esperienza per lo scopo di capacity building.
- I partner devono assicurare e, se richiesti, poter documentare, la trasparenza nella gestione amministrativa e contabile ed il rispetto delle leggi fiscali e giuslavoristiche vigenti nel Paese.

All'interno delle partnership, i rapporti devono essere improntati a criteri di correttezza, lealtà, rispetto reciproco e leale collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'intervento. I partner devono assicurare il rispetto degli accordi sottoscritti nei "memorandum d'intesa" e astenersi dal mettere in atto comportamenti ostativi alla buona realizzazione del progetto. Qualsiasi comportamento di un partner che appaia contrario ai principi etici del Codice deve essere segnalato tempestivamente all'Ethics Officer.

4.3 Rapporti con la pubblica amministrazione

I dipendenti dell'organizzazione ed i collaboratori esterni dovranno improntare i loro comportamenti alla correttezza nella gestione delle attività economiche dell'organizzazione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano esse istituzioni Italiane, Europee o Extra europee.

Sono tassativamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti

collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, per qualunque fine e con qualunque mezzo.

4.4 Rapporti con enti o privati finanziatori

Per lo sviluppo delle proprie attività in Italia e all'estero, la Fondazione si avvale di finanziamenti privati e pubblici.

I rapporti con i singoli enti donatori o persone e verso il grande pubblico deve essere improntata alla massima correttezza e trasparenza, in modo che gli stessi siano messi in grado di operare la propria liberalità in modo pienamente consapevole.

Nel rapporto con i donatori pubblici, sia in Italia che all'estero, è fatto divieto di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia.

Nei rapporti con i sopraccitati soggetti non è consentito altresì presentare dichiarazioni non veritiere o ingannevoli al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti.

4.5 Rapporti con i fornitori

Nell'acquisto di beni o servizi per le iniziative di cooperazione la Fondazione predilige, dove possibile nell'interesse della buona qualità della sostenibilità locale ed ambientale, nonché della ragionevolezza economico/finanziaria della spesa, gli operatori tecnici ed economici dei Paesi e/o quelli dell'area in cui essa opera.

4.6 Rapporti con i soggetti di vigilanza e di controllo

La Fondazione si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo, in maniera completa, corretta, adeguata, trasparente e tempestiva. Agli organi di controllo deve essere prestata la massima collaborazione, evitando qualsiasi comportamento ostruzionistico, omissivo o reticente. È vietato occultare informazioni o fornire documentazione attestante cose o fatti non veri o comunque impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e revisione.

4.7 Rapporti con i mezzi di informazione

L'organizzazione si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi statutari e attraverso i responsabili interni a ciò delegati. Questi operano con un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto di una politica di comunicazione veritiera, non violenta, rispettosa dei diritti e della dignità della persona. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Fondazione e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e non contrarie ai principi enunciati nel presente documento.

Tutto il materiale prodotto per fini istituzionali, progettuali o promozionali deve rispettare le norme previste sui diritti d'autore nonché quelle poste a tutela della dignità e dei diritti degli individui.

5 DOVERI DELLA FONDAZIONE NELLA RACCOLTA FONDI E DIRITTI DEI DONATORI

5.1 Doveri della Fondazione nella raccolta fondi

Chiunque, dipendente, volontario o stakeholder, sia impegnato nell'attività di raccolta fondi a favore della Fondazione agisce secondo i seguenti principi:

- non impegnarsi in attività che danneggino altre organizzazioni;
- non impegnarsi in attività che siano in conflitto con Il presente Codice Etico;
- astenersi, nelle attività di raccolta fondi, dall'entrare in contatto con aziende e/o potenziali donatori la cui mission contrasti con quella della Fondazione, declinata nel presente Codice Etico;
- dare tempestiva evidenza di eventuali conflitti di interesse potenziali o reali.
- rispettare la privacy dei donatori e la riservatezza delle informazioni raccolte nell'adempimento dei propri obblighi professionali.

5.2 Diritto dei donatori

Ogni donatore ha diritto di essere messo a conoscenza, con trasparenza e completezza di informazioni, riguardo:

- agli scopi statuari, al funzionamento, all'operato della Fondazione in Italia e all'estero;
- alla destinazione e uso delle risorse donate, nonché della iniziativa a cui partecipa;
- al riconoscimento del proprio contributo o alla volontà di rimanere anonimo.

6 TUTELA DELLA PRIVACY, DEI DATI PERSONALI E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

La Fondazione riconosce nel diritto di riservatezza una regola imprescindibile e di conseguenza assicura la confidenzialità delle informazioni in suo possesso, astenendosi dall'utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione o di obbligo sancito da una legge dello Stato e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali, secondo i canoni ed i principi sanciti dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

I Destinatari del Codice Etico devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate delle quali siano venuti a conoscenza in ragione della loro attività lavorativa per scopi personali e, comunque, per attività e/o finalità diverse dall'esercizio delle funzioni loro affidate nell'interesse della Fondazione. In tale ottica nessun dipendente può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate, né comunicare dette informazioni ad altri o raccomandare o indurre altri al loro utilizzo.

La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire – per ragioni di ufficio o lavorative - esclusivamente da parte dei soggetti autorizzati, dichiarando il carattere riservato dell'informazione e richiedendo l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo

La riservatezza e sicurezza di tali informazioni è garantita anche attraverso l'adozione di adeguate misure di protezione, tecniche ed organizzative, dei dati della Fondazione o di terzi di cui la Fondazione è custode su qualsiasi tipo di supporto (cartaceo, digitale, telematico, virtuale, fisso, mobile, etc.).

7 BUON GOVERNO

La Fondazione è responsabile delle attività implementate e dei risultati raggiunti, derivanti da una chiara mission, da una struttura organizzativa e da processi decisionali definiti, e dal rispetto di valori chiari e di procedure condivise.

La Fondazione si impegna a verificare che i risultati raggiunti nei progetti siano conformi ai principi statuari e a riportare in maniera accurata e trasparente tali attività e risultati. La struttura di governo della Fondazione è conforme alle norme rilevanti in materia e rispetta il principio di trasparenza. L'organizzazione dispone di:

- Un Consiglio di Amministrazione che definisce la strategia generale dell'organizzazione, gestisce l'amministrazione straordinaria, assicura che le risorse disponibili siano usate in maniera efficiente ed appropriata, che le prestazioni siano monitorate, l'integrità finanziaria garantita e la fiducia dell'opinione pubblica mantenuta;
- Un collegio dei Revisori che assicura la correttezza della gestione contabile e amministrativa della Fondazione;
- Una struttura operativa avente facoltà decisionale in materia di amministrazione ordinaria, la quale supervisiona anche le attività implementate;

La Fondazione ha altresì:

- • Procedure scritte relative alla nomina e alle responsabilità dei membri dell'organismo direttivo;
- • Strumenti di discussione finalizzati al miglioramento delle attività, dei programmi e delle politiche implementati.

8 REGOLE PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE E PER I CASI DI VIOLAZIONE

8.1 Adozione e aggiornamento del codice etico

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo sociale competente per l'approvazione e la modifica del codice etico.

8.2 Modalità di Attuazione e controllo

Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti all'osservanza dei principi e delle direttive contenute nel Codice Etico e delle procedure per quanto di competenza, astenendosi da ogni comportamento ad esse contrarie.

Il testo definitivo del presente codice entrerà in vigore a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera l'istituzione di una casella di posta elettronica **segnalazioni@fondazionecorti.it** cui potranno essere inviate eventuali segnalazioni e notizie relative a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi nell'ambito della Fondazione, ivi compresi i Destinatari. Le segnalazioni verranno valutate e, quando ritenuto necessario, verrà informato il Consiglio di Amministrazione della necessità di intervenire per investigare ed adottare i provvedimenti correttivi e/o sanzionatori richiesti dal caso, valutandone a tempo opportuno i risultati.