



Allegato D

**Società Italiana di Farmacia Clinica e Terapia
(S.I.Fa.C.T.)**

Codice Etico approvato nel mese di gennaio dell'anno 2021 dal Consiglio Direttivo

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

Art. 1. OGGETTO

Il presente Codice Etico delinea e sintetizza gli impegni che Società Italiana di Farmacia Clinica e Terapia (di seguito indicata come S.I.Fa.C.T. o Associazione) assume nei confronti dei suoi *stakeholders*, da intendersi come tutti quei soggetti che intrattengono con S.I.Fa.C.T. rapporti forieri di specifici o generici interessi, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione disciplinato dal D. Lgs. 231/01 (in prosieguo indicato anche come MOG), delinea i principi di base ai quali i Destinatari (come individuati nell'Art. 3) devono attenersi ed enuncia i principi e le relative norme comportamentali che devono ispirare i processi decisionali.

Art. 2. MISSION

S.I.FA.C.T. esprime la propria *mission* secondo quanto definito nell'art. 2 del proprio Statuto e, pertanto, opera a livello nazionale come punto di riferimento per i farmacisti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) che si occupano di farmacia clinica, promuovendo, supportando e implementando programmi formativi, di pratica professionale e di ricerca in farmacia clinica.

I soci S.I.FA.C.T. sono farmacisti ospedalieri e territoriali, cioè professionisti laureati in farmacia, abilitati all'esercizio della professione e specialisti in farmacia ospedaliera o diplomi equipollenti.

Nell'ambito della farmacia clinica la prospettiva non è il farmaco, ma il paziente. L'impostazione non è pertanto di tipo gestionale, ma orientata alla terapia del paziente. Per far questo, si lavora in *team* multidisciplinari formati, fra gli altri, da medici specialisti, infermieri, biologi, tecnici, epidemiologi.

S.I.FA.C.T. intende operare per il bene pubblico e per l'affermazione del diritto costituzionale alla salute dei pazienti.

Art. 3. DESTINATARI E SANZIONI

Il presente Codice Etico si applica a S.I.FA.C.T. e, quindi, i destinatari dello stesso vanno individuati nei relativi soci, negli Organi dell'Associazione, nei dipendenti e nei collaboratori dell'Associazione, nonché in chiunque, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, abbia ad intrattenere rapporti con l'Associazione.

Tali soggetti verranno indicati anche come Destinatari.

S.I.FA.C.T. si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, nonché alla corretta interpretazione dei principi in esso contenuti ed a predisporre ed a mettere a disposizione tutti gli strumenti che ne favoriscano l'applicazione e l'attuazione.

S.I.FA.C.T. si impegna ad adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire l'attuazione costante di un'attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico ed a prevedere sanzioni in caso di sua violazione.

Si fa, quindi, obbligo ai Destinatari di conoscere le norme del presente Codice Etico, di diffondere la conoscenza delle stesse e di astenersi dal porre in essere condotte ad esse contrarie e di rivolgersi all'Organismo di Vigilanza (di cui l'Associazione si dovrà munire) per ogni chiarimento ritenuto utile, nonché per segnalare eventuali violazioni da parte di chiunque poste in essere.

Si fa obbligo, altresì, ai Destinatari di collaborare con le strutture deputate alla verifica delle eventuali violazioni.

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

Costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali alle quali tutti i dipendenti si devono attenere l'osservanza del presente Codice Etico, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile, che sancisce testualmente quanto segue:

“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale .

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”

L'Associazione deve provvedere alla istituzione di un Organismo di Vigilanza, con le modalità e ai fini di cui al D.Lgs 231/01, nonché al fine di svolgere un'efficace attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del relativo MOG.

Sempre ai fini di cui al comma precedente, l'Associazione deve adottare un sistema sanzionatorio teso a prevedere e a disciplinare le ipotesi in cui vengano posti in essere illeciti ed a comminare idonee sanzioni su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente che ponga in essere atti che violino le norme ed i principi del presente Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti sarà sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie.

I terzi che intrattengano rapporti di ogni tipo con l'Associazione devono essere messi a conoscenza dell'esistenza dei principi contenuti nel presente Codice Etico e devono rispettarli, pena le conseguenze stabilite nel contratto perfezionato con i terzi medesimi, che dovrà prevedere clausole di richiamo al presente Codice Etico.

Art. 4. VALORI DI RIFERIMENTO

I valori fondamentali di S.I.FA.C.T. sono:

- Eticità, che si concretizza nel lavorare con il principale obiettivo di arricchire professionalmente coloro che beneficiano e beneficeranno dei programmi formativi, di pratica professionale e di ricerca in farmacia clinica e delle iniziative in generale poste in essere dell'Associazione, nel rispetto di tutti i soggetti coinvolti nel lavoro dell'Associazione medesima.
- Trasparenza, che si concretizza nel rendere accessibili a tutte le persone interessate – in modo chiaro e corretto – le informazioni utili per valutare l'operato dell'Associazione. In coerenza con tale valore, l'Associazione si impegna ad adottare tutte le misure opportune per prevenire fenomeni di conflitto di interessi e, ciò, sia nell'ipotesi in cui un Destinatario (così come definito all'Art. 3) persegua un interesse diverso dalla *mission* dell'Associazione o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'Associazione, sia nell'ipotesi in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.
- Miglioramento continuo, che si concretizza nella continua ricerca metodologica ed operativa tesa ad assolvere sempre meglio alle proprie funzioni e a perseguire sempre più efficacemente i propri obiettivi, confrontandosi apertamente con altri soggetti e prendendo spunto dai casi di successo per crescere costantemente.
- Merito, che si concretizza nel promuovere modalità e criteri di scelta rigorosi e competitivi, con la finalità di premiare e valorizzare il talento e la competenza.

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

- Correttezza, che si concretizza nel fatto che i rapporti con gli *stakeholders* sono improntati a criteri e comportamenti ispirati alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto.
- Riservatezza, che si concretizza nel garantire la riservatezza delle informazioni in possesso dell'Associazione (ad eccezione di quelle che per legge devono essere comunicate ai soggetti deputati) e nell'osservanza della normativa in materia dei dati personali. I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività professionale, a non utilizzare né diffondere informazioni privilegiate, a non manipolarne né diffonderne di false.
- Uguaglianza e rispetto della persona, che si concretizza nel fatto che l'Associazione assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e tutela e promuove il valore delle risorse umane, si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri *stakeholders*. Inoltre l'Associazione si impegna a garantire ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure, salubri e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori.

L'Associazione, peraltro, si impegna espressamente a far sì che tali valori non rimangano meri enunciati, ma vengano tradotti in condotte e comportamenti concreti. Pertanto, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a vivere, nell'ambiente di lavoro, secondo questi principi e ad applicarli in modo corretto, eticamente ed onorevolmente.

L'Associazione fa proprio il principio dell'osservanza delle leggi, delle norme e delle procedure societarie per eseguire e riportare operazioni commerciali, ottenere appropriate autorizzazioni e rispettare tutti gli aspetti di controllo contabile interno ed esterno.

Pertanto, l'Associazione si impegna ad adottare le misure necessarie affinché il vincolo del rispetto delle legislazioni e di tutte le norme vigenti, sia fatto proprio e praticato dai Destinatari del presente Codice Etico. Quindi, con riferimento ai sopra esposti valori, si rappresenta espressamente che la convinzione di agire, direttamente e/o indirettamente, a vantaggio dell'Associazione non giustifica, per S.I.FA.C.T., l'adozione di comportamenti lesivi dei predetti valori e, ove ciò dovesse accadere, ne deriverà l'adozione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Art. 5. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni a disposizione di S.I.FA.C.T. vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, tramite la predisposizione e l'attuazione di apposite procedure, oggetto di costante aggiornamento.

L'Associazione fa espresso divieto a quanti compongono i propri organi, a quanti collaborano con essa ed ai terzi che operano in nome e per conto dell'Associazione stessa:

- di rappresentare fatti materiali falsi;
- di omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, in merito alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione;
- di celare dati o notizie in modo tale da indurre in errore i destinatari degli stessi;
- di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo a chiunque legalmente attribuite.

I soci, i dipendenti, i collaboratori e i componenti degli organi dell'Associazione sono gravati dall'obbligo di tutelare la riservatezza delle informazioni di cui ai precedenti commi non solo

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

durante gli incarichi, ma anche successivamente alla dimissione o al completamento o all'esaurimento degli stessi, eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge.

Art. 6. OMAGGI, REGALI E ALTRE FORME DI BENEFICI

E' fatto divieto assoluto di accettare qualsiasi omaggio, regalo o beneficio gratuito di valore superiore ad euro 50,00 (cinquanta/00), o che, comunque, possa essere interpretato come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia. Ciò a garanzia del fatto che si vuole evitare ogni equivoco in merito alla possibile sussistenza di margini per ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività dell'Associazione.

Tale norma non ammette deroghe.

Art. 7. RAPPORTI CON I MEDIA

In ossequio anche al valore di trasparenza che caratterizza l'Associazione, S.I.FA.C.T. comunica con l'esterno unicamente in persona del Presidente del Consiglio Direttivo, salvo deleghe *ad hoc*, e comunque sempre rispettando il diritto all'informazione e, pertanto, in nessun caso il Presidente o, in caso di deleghe *ad hoc*, gli organi dell'Associazione, i soci, i dipendenti e i collaboratori si potranno prestare a divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività associative che le risultanze delle stesse o le relazioni con gli *stakeholders* in generale.

Art. 8. SOCI E MEMBRI DEGLI ORGANI DELL'ASSOCIAZIONE

S.I.FA.C.T. si impegna a garantire la sussistenza di tutti i presupposti necessari affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e affinché la parità e la completezza di informazione sia garantita sotto il profilo sostanziale.

Ogni socio è tenuto ad astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni ed è tenuto a comunicare al all'Organismo di Vigilanza qualsivoglia situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e familiari e quelle di S.I.FA.C.T., come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, svolgere funzioni operative o avere interessi economici o finanziari presso clienti, fornitori, concorrenti o partner commerciali.

Quanti fanno parte del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori, del Collegio dei Probiviri, del Coordinamento dei Segretari Regionali (ove istituito) e quanti vengano nominati Presidente di Comitati o Gruppi Scientifici o Gruppi Affiliati (ove istituiti), all'atto della designazione saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione scritta tesa ad attestare l'assenza di qualsivoglia situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e familiari e quelle di S.I.FA.C.T., come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, svolgere funzioni operative o avere interessi economici o finanziari presso clienti, fornitori, concorrenti o partner commerciali.

Art. 9. RISORSE UMANE

Per Risorse Umane si devono intendere sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore dell'Associazione in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

Per quanto riguarda la selezione del personale da assumere, essa deve essere ispirata alla ricerca della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'Associazione e deve garantire il rispetto dei principi della imparzialità e delle pari opportunità.

Una volta instaurato il rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente ed il collaboratore devono essere edotti relativamente alle mansioni ed alle funzioni che dovranno svolgere, nonché relativamente alle normative ed ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

Le Risorse Umane non devono essere oggetto di qualsivoglia forma di discriminazione e tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle stesse devono fondarsi su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti.

La privacy delle Risorse Umane è garantita per il tramite del rispetto della normativa di settore e tramite l'adozione di *standard* operativi che disciplinano le modalità di trattamento e di conservazione dei dati.

È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Le Risorse Umane dell'Associazione devono evitare qualsivoglia situazione e/o attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Associazione o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'Associazione stessa.

Le Risorse Umane devono astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata da chiunque faccia parte delle Risorse Umane all'Organismo di Vigilanza se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo. In particolare, tutti coloro che fanno parte delle Risorse Umane devono evitare conflitti di interessi tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura dell'Associazione, come a titolo esemplificativo e non esaustivo, svolgere funzioni operative o avere interessi economici o finanziari presso clienti, fornitori, concorrenti o partner commerciali

L'Associazione dovrà provvedere affinché si diffonda una cultura improntata alla sicurezza, per il tramite dello sviluppo della consapevolezza della gestione dei rischi e per il tramite della promozione di comportamenti responsabili, ponendo in essere azioni preventive atte a preservare la salute e la sicurezza delle Risorse Umane.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto della normativa di settore in materia di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I dipendenti ed i collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Art. 10. FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

Le relazioni con i fornitori e i *partner* commerciali devono essere tese ad una continua traduzione in termini concreti delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, della lealtà, dell'imparzialità e del riconoscimento della professionalità e competenza dell'interlocutore.

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

S.I.FA.C.T. si impegna a richiedere ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, quale elemento essenziale alla instaurazione o alla continuazione di qualsivoglia rapporto.

Art. 11. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti tra l'Associazione le Pubbliche Amministrazioni e le Pubbliche Istituzioni (siano esse riconducibili allo Stato italiano o internazionali) devono tendere alla correttezza, trasparenza e collaborazione. Qualesivoglia comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o, comunque, idonea a pregiudicare i principi espressi nel presente Codice Etico deve essere evitato e, ove posto in essere, contrastato e denunciato alle autorità competenti e segnalato all'Organismo di Vigilanza.

L'assunzione di impegni ed ogni forma di comunicazione con le Pubbliche Amministrazioni e le Pubbliche Istituzioni è riservata al Presidente quale legale rappresentante dell'Associazione, salvo procure speciali eventualmente conferite ad altre risorse interne e/o esterne.

L'Associazione ricusa qualsivoglia comportamento che possa integrare, direttamente e/o indirettamente, promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

L'Associazione si impegna ad evitare inderogabilmente qualsivoglia forma, diretta e/o indiretta, di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a se stessa.

Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore inferiore od uguale ad euro 50,00 (cinquanta/00) e, comunque, non devono essere in alcun modo interpretati e/o interpretabili come strumento per ricevere favori illegittimi.

Qualsiasi appartenente alle Risorse Umane dell'Associazione che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

Art. 12. PARTITI POLITICI, ENTI NO-PROFIT ED AUTHORITY

L'Associazione si impegna a non erogare contributi, diretti e/o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base ad eventuali norme di Legge, nel quale ultimo caso dovranno, comunque, essere deliberati dal Consiglio Direttivo e regolarmente iscritti in bilancio.

S.I.FA.C.T. si impegna in iniziative finalizzate al sociale coerenti con la propria attività.

S.I.FA.C.T. si impegna ad osservare le norme che promanano dalle Authority regolatrici del mercato ed a non negare, nascondere o ritardare eventuali informazioni richieste dalle stesse e da eventuali altri organi di regolazione nelle rispettive legittime funzioni ispettive. Onde garantire l'attuazione del valore della trasparenza, l'Associazione ed i propri dipendenti si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari.

ART. 13. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

I membri degli organi dell'Associazione, i Soci, le Risorse Umane e gli enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di S.I.FA.C.T. devono conoscere le norme che costituiscono il presente Codice Etico nonché la normativa di riferimento che disciplina l'attività dell'Associazione e che ha la propria fonte nella legge o nelle procedure e regolamenti interni.

I Soci, i membri degli organi dell'Associazione, le Risorse Umane devono accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, I Soci, i membri degli organi dell'Associazione, le Risorse Umane hanno l'obbligo di:

- non porre in essere atti che comportino violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico;
- rivolgersi al Consiglio Direttivo o all'Organismo di Vigilanza laddove intendano chiedere chiarimenti in merito all'applicazione delle norme di cui al presente Codice Etico;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsivoglia notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme contenute nel presente Codice Etico ed in merito a qualsivoglia richiesta di violarle gli sia stata rivolta.

Al fine di dare concreta attuazione al presente Codice Etico l'Associazione si impegna a dotarsi di un Organismo di Vigilanza, i cui poteri, compiti e responsabilità sono disciplinati nel Cap. 7 del MOG adottato dall'Associazione. In estrema sintesi, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- fare verifiche periodiche tese a garantire l'applicazione concreta delle norme di cui al presente Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici *compliance program*, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholders* interni ed esterni;
- porre in essere un'attività di informazione periodica al Consiglio Direttivo relativamente all'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del presente Codice Etico;
- fornire pareri relativamente alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il presente Codice Etico;
- proporre, laddove necessario e/o opportuno, la revisione periodica del presente Codice Etico.

ART. 14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante opportune comunicazioni.

Una copia del Codice Etico, su supporto cartaceo o informatico è distribuita ai Soci, agli Organi dell'Associazione, ai dipendenti, ed a tutte le terze parti che entrino in rapporti contrattuali con S.I.FA.C.T.

Onde assicurare la corretta diffusione e comprensione del Codice Etico, l'Associazione predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione e formazione. Le iniziative formative dovranno essere differenziate in base al ruolo ed alla responsabilità dei destinatari.

ART. 14. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

	Codice Etico	Codice Etico Revisione: 0
--	---------------------	------------------------------

L'osservanza del presente Codice Etico rappresenta parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o dai collaboratori e/o da qualsivoglia soggetto che a qualunque titolo presti la propria attività a favore dell'Associazione e, pertanto, laddove se ne violino le norme verranno adottate, sempre nel rispetto rigoroso della normativa di riferimento, tutti i provvedimenti sanzionatori opportuni, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti, secondo quanto sancito nel Sistema Disciplinare che pure è allegato al MOG, come pure il presente Codice Etico.

Tutti coloro che si dovessero avvedere o che venissero a conoscenza, direttamente o indirettamente, di violazioni di qualsivoglia genere al presente Codice Etico, possono segnalarle all'indirizzo di posta _____, all'indirizzo di posta elettronica _____, all'indirizzo di posta elettronica certificata _____, indirizzi che garantiscono anonimato e riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti stessi, secondo le modalità disciplinate nel Cap. 9 del MOG.