



ALFREDO  
CECCHINI

**CODICE ETICO  
E  
DI CONDOTTA**

## Sommario

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Perché abbiamo un codice etico ?</i>                          | 3  |
| <i>I nostri valori</i>                                           | 4  |
| <i>A chi si applica il codice ?</i>                              | 4  |
| <i>Il sistema di controllo interno</i>                           | 5  |
| <i>Ma il codice ha valore legale ?</i>                           | 5  |
| <i>Comunicazione e formazione</i>                                | 6  |
| <i>Tutela delle segnalazioni di violazioni al codice</i>         | 6  |
| <i>Diversità quale valore</i>                                    | 7  |
| <i>Il valore dell'individuo</i>                                  | 7  |
| <i>Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente</i>               | 8  |
| <i>Salute e sicurezza dei lavoratori</i>                         | 8  |
| <i>Prevenzione della corruzione</i>                              | 9  |
| <i>Relazioni con autorità ed enti</i>                            | 10 |
| <i>Liberalità e sponsorizzazioni</i>                             | 12 |
| <i>Spese di rappresentanza, omaggi ed ospitalità</i>             | 12 |
| <i>Rapporti con i fornitori</i>                                  | 13 |
| <i>Obbligo di astensione e conflitto di interesse</i>            | 14 |
| <i>Riservatezza e protezione dati</i>                            | 14 |
| <i>Tutela della concorrenza</i>                                  | 15 |
| <i>Tutela del capitale sociale e dei creditori</i>               | 16 |
| <i>Correttezza e trasparenza fiscale, tributaria e contabile</i> | 16 |
| <i>Approvazione e modifiche al codice</i>                        | 17 |

## Perché abbiamo un codice etico ?

Perché siamo un'azienda che agisce con profonde convinzioni etiche, consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo ed alla crescita dell'Italia.

Perché sappiamo che solo le decisioni etiche accrescono la convinzione e la responsabilità che ci spingono a fare sempre di più ciò che è importante, verso la nostra azienda e verso la collettività.

L'Etica aziendale è l'insieme dei principi che definiscono i valori aziendali ed è un parametro di valutazione e di delimitazione del comportamento delle persone nei rapporti reciproci anche in funzione del ruolo ricoperto in azienda.

Valori, principi e linee di comportamento sono il contenuto di questo Codice e devono rappresentare il riferimento ed il collante per amministratori, dipendenti, collaboratori e business partners della società e di tutte le eventuali controllate.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro)

Inoltre, il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, contenendo tra l'altro i principi generali e le regole comportamentali cui la stessa riconosce valore etico positivo ed a cui debbono conformarsi tutti i destinatari del Codice.

L'impegno della società con l'adozione di tale codice è di assicurare, con un sistema di principi, norme e procedure integrato con le migliori prassi etiche, che le attività vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, trasparenza, correttezza ed in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

L'azienda si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

L'osservanza del presente Codice Etico è dunque di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione della Società, nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della stessa nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte degli Organi Sociali ovvero dei Dipendenti.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi ovvero con le procedure che disciplinano le attività aziendali.

## I nostri valori

**Eccellenza** nella costruzione e nei servizi offerti;

**Responsabilità** con cui affrontiamo i nostri impegni, nella consapevolezza che i nostri obiettivi corrispondono alle aspettative dei nostri clienti;

**Equità** nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e delle diversità;

**Entusiasmo** nell'affrontare le sfide di tutti i giorni consci del profondo valore sociale della nostra missione;

**Coraggio** nel decidere le scelte migliori;

**Onestà** nel rispettare rigorosamente le regole e le norme, operando sempre nella convinta legalità, ma esigendo altrettanto rispetto delle regole dai nostri partner.

I destinatari del Codice devono avere la precisa consapevolezza del significato etico e deontologico delle proprie azioni e non possono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

**L'Esempio:** i manager ed i soggetti apicali della società con il loro comportamento devono avvertire la responsabilità di rappresentare il modello etico di riferimento per i loro collaboratori.

Essi sono chiamati a comunicare in ogni momento, e ad ogni utile occasione, le aspettative della società e a ricordare che il mancato rispetto del nostro Codice può danneggiare l'azienda, i colleghi, i clienti, le comunità, ed i partner commerciali, con il rischio di determinare conseguenze disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il nostro è un codice:

**Etico** perché esprime il sistema di valori con cui la Alfredo Cecchini Srl, come corpo sociale, opera;

**di Condotta** perché delinea i comportamenti attesi nel proprio lavoro quotidiano da parte di tutti coloro che a qualunque titolo, vi appartengono.

## A chi si applica il codice ?

Sono destinatari delle norme e dei principi di comportamento del presente Codice gli Amministratori, i collaboratori esterni, i dipendenti e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società, per perseguirne gli obiettivi.

Vanno respinti o interrotti rapporti con terze parti quali fornitori, partner commerciali e clienti che operino in contrasto con i principi richiamati dal Codice.

L'azienda si impegna alla diffusione del presente Codice, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano la conoscenza e l'applicazione e allo svolgimento di verifica e monitoraggio circa l'applicazione del Codice, anche mediante misure di carattere sanzionatorio, quando se ne ravvisino le relative violazioni.

## Il sistema di controllo interno

La Alfredo Cecchini ha adottato un sistema di controllo interno conforme alle normative vigenti.

Per controllo interno si intende il complesso di norme e strumenti in grado di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, la protezione del patrimonio, la gestione efficace ed efficiente delle attività e la trasparenza, completezza e correttezza dei dati contabili e finanziari.

Il sistema di Governance tende a garantire un adeguato livello di indipendenza e autonomia alle funzioni di controllo e agli organi e organismi preposti.

L'azienda favorisce la diffusione a tutti i livelli di una cultura del controllo interno e di consapevolezza dei rischi aziendali, nella convinzione che solo il contributo di ogni dipendente e collaboratore possa migliorare l'efficienza aziendale e creare valore.

L'Organismo di Vigilanza, istituito per la prevenzione dei reati, e i revisori legali, hanno libero accesso a tutti i dati, alla documentazione e alle informazioni aziendali ritenute indispensabili per lo svolgimento delle rispettive attività, in piena indipendenza ed autonomia.

Le scritture contabili dettagliate e tutta la documentazione di supporto di ogni operazione e transazione effettuata sono adeguatamente mantenute e conservate. Tali scritture contabili devono essere conformi ai principi contabili applicabili e devono riflettere in modo veritiero, corretto, completo e trasparente i fatti alla base di ogni operazione.

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta.

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio della Società in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse dell'azienda o permettere ad altri di farlo.

## Ma il codice ha valore legale ?

Il codice produce effetti giuridici, infatti i destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;

- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti, interpretazioni circa le norme del Codice, o le loro modalità applicative;
- informare eventuali business partner circa l'esistenza del Codice, compresi gli impegni e gli obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività.

L'azienda richiede ai collaboratori esterni (consulenti, subappaltatori, subfornitori ecc.) di adottare una condotta in linea con i principi contenuti nel presente Codice.

## Comunicazione e formazione

Il Codice è richiamato espressamente nei contratti con i fornitori, anche attraverso l'impegno espresso dagli stessi mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, ed è esplicitamente accettato dai neoassunti a cui deve esserne consegnata una copia.

Il Codice è pubblicato sul sito internet aziendale.

L'azienda ne diffonde la conoscenza ai propri dipendenti, mediante specifici piani di formazione.

Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti/collaboratori.

Ogni responsabile ai vari livelli avrà cura di diffondere, nelle modalità e circostanze più opportune, i principi e le norme di comportamento contenute nel Codice.

## Tutela delle segnalazioni di violazioni al codice

Il Codice contempla tutta una serie di situazioni per le quali viene richiesto ad ogni dipendente, collaboratore o business partner, di informare la società, rivolgendosi ai diretti superiori o all'Organismo di Vigilanza, direttamente o con le modalità e gli strumenti che l'azienda pone a disposizione, tra cui la piattaforma dedicata raggiungibile all'indirizzo

[www.alfredocecchini.eu](http://www.alfredocecchini.eu)

Se richiesto, ogni dipendente e collaboratore è tenuto a collaborare con l'Organismo di Vigilanza o con gli Organi/ Organismi incaricati di verificare le possibili violazioni.

A chiunque segnali violazioni al Codice Etico o comunque illeciti aziendali, viene assicurata, a tutti i livelli, la tutela della riservatezza dell'identità.

La violazione di tale obbligo, quando la segnalazione è effettivamente connessa alle norme del Codice Etico, può comportare gravi conseguenze disciplinari.

La Alfredo Cecchini persegue con altrettanta severità le segnalazioni infondate e in malafede, inoltrate al solo scopo di danneggiare colleghi, dipendenti, superiori o concorrenti.

Qualunque atto ritorsivo nei confronti dell'autore della segnalazione, di un facilitatore o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce parimenti grave violazione.

L'azienda adotta specifiche misure, anche di natura tecnica, volte ad assicurare l'effettiva tutela dei dati del segnalante, del segnalato e degli eventuali terzi coinvolti nella segnalazione.

Se viene accertata una violazione del Codice Etico o dei suoi principi, la società, compatibilmente con la normativa applicabile, adotta i provvedimenti disciplinari o le iniziative legali o di natura contrattuale, commisurate alla gravità del fatto, sino alla risoluzione del rapporto, e alle ulteriori azioni legali indispensabili per la tutela dei propri interessi e dei terzi.

## Diversità quale valore

L' Alfredo Cecchini esprime la sua inclusività anche attraverso il profondo rispetto delle diversità e l'impegno contro ogni forma di discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alla fede religiosa.

In particolare l'azienda condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

L'impegno dell'azienda non è solo quello di contrastare le discriminazioni, ma diffondere il valore della diversità come opportunità di arricchimento personale prima che aziendale.

Nelle progressioni di carriera l'unico parametro di scelta è per noi il merito.

La rigorosa imparzialità viene pretesa da tutti i dipendenti e collaboratori ad ogni livello ed in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

## Il valore dell'individuo

I nostri collaboratori e dipendenti sono un bene prezioso e sono la risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'Azienda.

La Alfredo Cecchini ne garantisce il rispetto dell'integrità psico-fisica e la tutela contro qualunque forma di discriminazione.

La Società condanna e non consente alcuna azione di violenza o minaccia, anche solo psicologica, finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusi i principi deontologici codificati nel presente Codice.

L'azienda assicura un'attenzione massima alle condizioni di lavoro e al rispetto della dignità individuale.

Le medesime condizioni sono garantite a dipendenti di società terze che operino nel proprio ambito o quali subappaltatori o subfornitori.

Il patrimonio di conoscenze, di esperienze, di intelligenza e di cultura dei collaboratori e dipendenti, deve essere valorizzato e accresciuto, con ciò contribuendo alla loro crescita professionale e al loro benessere. L'aggiornamento e la crescita professionale vengono attuati attraverso iniziative di formazione specifica e istituzionale.

I collaboratori e i dipendenti assicurano che ogni decisione di business è presa nell'interesse della propria struttura di appartenenza, e devono evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte, tali da compromettere la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

La Società condanna ogni forma di raccomandazione e clientelismo. Lo sviluppo professionale e la gestione dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità: riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone, costituiscono i criteri essenziali per la valutazione di collaboratori.

Richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge, contro i principi del Codice o contro norme e regolamenti aziendali, sono perseguite con qualunque strumento legale disponibile.

Ogni dipendente e collaboratore è informato che un ordine ricevuto che costituisce manifestamente ipotesi di reato deve essere disatteso e segnalato tempestivamente.

## Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente

L'azienda opera nel convinto rispetto per l'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

Oltre al rispetto delle norme a tutela dell'ambiente, l'azienda si impegna in

programmi di riduzione progressiva delle emissioni, monitorandone obiettivi e risultati.

L'azienda si impegna in specifici programmi di sostenibilità sottoponendosi ai vincoli derivanti da standard e certificazioni in materia.

Ogni scelta è attuata per garantire la compatibilità tra il perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità ambientale, anche attraverso forme di economia circolare.

La Politica ambientale enfatizza l'impegno dell'Alfredo Cecchini al rispetto delle prescrizioni legali, al miglioramento continuo nella riduzione delle emissioni e alla comunicazione interna ed esterna.

La Politica ambientale considera gli impatti e gli aspetti ambientali significativi, individuati con un'analisi ambientale iniziale e con le successive valutazioni, periodicamente sottoposta ad attenta revisione.

Gli obiettivi e gli impegni contenuti nella Politica ambientale considerano le risorse umane e finanziarie effettivamente disponibili e vengono comunicati a tutto il personale e ai business partner interessati.

La Società si impegna ad esercitare la propria attività attraverso l'uso delle migliori tecnologie disponibili, la promozione e lo sviluppo di attività volte a valorizzare le risorse naturali e preservare l'ambiente, in ottemperanza alle leggi e normative riguardanti la tutela dell'ambiente.

## Salute e sicurezza dei lavoratori

Il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento per l'Alfredo Cecchini.

Per l'azienda i propri sono centrali nella crescita del valore.

Ad essi viene riservata ogni misura volta ad assicurare loro di operare in un ambiente sicuro, confortevole e salubre.

Nel rispetto della normativa vigente in tema di salute e sicurezza, l' Alfredo Cecchini si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri dipendenti e collaboratori; inoltre, opera per preservare, anche attraverso piani di formazione, azioni preventive e verifiche periodiche, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutti i destinatari, infatti, sono costantemente richiamati – anche attraverso opportune attività di formazione ed informazione - al rispetto delle norme e procedure per la tutela della loro salute e sicurezza e di quella dei colleghi.

L'azienda favorisce altresì condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro salubri e conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza (con particolare riferimento a quanto disciplinato dal D.Lgs. 81/08), nonché ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

I destinatari del Codice si impegnano a rispettare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le previsioni del Codice stesso, nonché devono segnalare tempestivamente al proprio Superiore diretto ogni eventuale carenza, anomalia o il mancato rispetto della normativa applicabile riscontrati nell'ambito dello svolgimento delle attività.

Il rischio di infortuni viene costantemente monitorato con l'obiettivo zero infortuni.

La società si sottopone a specifici programmi derivanti dai principali standard di certificazione internazionale.

## Prevenzione della corruzione

L'azienda persegue una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi atto di corruzione, attiva e passiva, osservando ed esigendo l'osservanza rigorosa di norme e regolamenti poste a prevenzione di fatti corruttivi, da parte di tutti i suoi dipendenti e dai propri business partner.

L'azienda, nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, tesa a promuovere illecitamente o favorire i propri interessi, a trarne vantaggio, o in grado di lederne l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

I principi e i criteri comportamentali riferiti ai processi aziendali sono declinati nelle **Linee Guida per la prevenzione dei reati**, ai sensi del [decreto legislativo 231/01](#).

L'azienda, nello svolgimento delle proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nella ISO 37001.

La società - partendo dai principi comportamentali e dalle regole fissate - opera in modo da prevenire e da non essere coinvolta in alcuna forma di corruzione, sia nei rapporti con Enti e Autorità Pubbliche, sia nei rapporti con business partners.

In particolare, a dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori, è vietato:

offrire, promettere, donare, pagare ovvero autorizzare altri a corrispondere, direttamente o indirettamente, somme di denaro o utilità di qualsiasi natura a Enti Pubblici o Privati o a loro appartenenti;

accettare o autorizzare qualcuno ad accettare, ovvero sollecitare, direttamente o indirettamente, l'offerta, la promessa di un pagamento, un vantaggio economico ovvero altra utilità da parte di un Ente Pubblico o Privato o da loro appartenenti;

indurre, a fronte di una ricompensa, la controparte a svolgere la sua funzione, privata o pubblica in maniera non indipendente a favore dell'azienda;

influenzare la decisione o l'omissione di atto in favore dell'Alfredo Cecchini;

ottenere o assicurarsi un vantaggio iniquo o irragionevole per la società;

ricevere od ottenere denaro o altro beneficio, per sé stessi o per altri, omettendo in cambio di svolgere o compiere un'attività o una scelta dei propri doveri verso l'azienda violando gli obblighi di fedeltà.

## Relazioni con autorità ed enti

I rapporti tra l'azienda ed Enti Pubblici e Autorità sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza, lealtà e collaborazione.

In occasione di attività ispettive e controlli, i Destinatari si impegnano a fornire agli Enti ed alle Autorità preposte la più ampia collaborazione, rendendosi disponibili a fornire prontamente informazioni chiare e veritiere.

Nella conduzione delle proprie attività, la Alfredo Cecchini pone in essere ogni misura necessaria ad impedire fenomeni di corruzione o l'adozione di condotte strumentali idonee a favorire il pericolo di commissione di tali reati.

È fatto divieto a tutti i Destinatari di porre in essere condotte corruttive verso i rappresentanti degli Enti e delle Autorità - anche a seguito di induzione da parte degli stessi - al fine di ottenere un vantaggio per la Alfredo Cecchini.

Deve essere ripudiata qualsiasi tipologia di comportamento di natura collusiva o che possa essere percepita come tale.

A tal fine è necessaria anche la conoscenza dei [codici di condotta previsti per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni](#), di cui è data ampia pubblicità sui siti dei rispettivi Enti.

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata alle funzioni preposte e munite di appositi poteri.

L'azienda, attraverso i propri dipendenti e collaboratori, non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione, pagamenti, beni o altra utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della medesima Pubblica Amministrazione.

Non è pertanto ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o

ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

È peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), l'azienda possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, ivi compresi rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, purché con beni di modico valore e di carattere puramente simbolico o con altre forme di semplice cortesia.

È fatto divieto, anche attraverso legali esterni eventualmente incaricati dalla Alfredo Cecchini, nel corso di procedimenti giudiziari di:

- avanzare indebite richieste o esercitare pressioni su Giudici o Membri di Collegi Arbitrali (compresi gli ausiliari e i periti d'ufficio);
- indurre chiunque al superamento di vincoli o criticità ai fini della tutela degli interessi dell'azienda;
- indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti all'Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale;
- influenzare indebitamente le decisioni dell'Organo giudicante o le posizioni della Pubblica Amministrazione, quando questa sia controparte del contenzioso/arbitrato;
- in occasione di ispezioni/controlli/verifiche, influenzare il giudizio, il parere, il rapporto o il referto degli Organismi pubblici o della Polizia giudiziaria nominati dall'Organo giudicante.

I destinatari del Codice che ricevano direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti della Pubblica

Amministrazione o di Enti Pubblici, sono tenuti a riferirne immediatamente all'Organismo di Vigilanza che ne valuterà la conformità dell'offerta, adottando gli eventuali provvedimenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato avviene esclusivamente con forme di comunicazione previste dalle norme in materia di appalti o per rispondere a richieste e atti ispettivi o per rendere nota la posizione dell'azienda su temi rilevanti.

Governi, Istituzioni ed Enti pubblici sono di frequente interlocutori dell'azienda, oltre che tra i maggiori clienti. Questo impone un comportamento trasparente, sobrio e, soprattutto, rispettoso di leggi e norme applicabili declinate nelle regole comportamentali e procedure interne all'azienda.

Requisiti e procedure che Governi, Istituzioni ed Enti pubblici fissano per gli appalti di beni e servizi, insieme alle norme di comportamento attese, sono studiate e diffuse nell'ambito dell'azienda, mediante appositi seminari formativi.

Nelle relazioni istituzionali è lecito rappresentare le ragioni dell'Alfredo Cecchini e le proprie peculiarità, anche in consessi informali, ma conservando sobrietà, trasparenza ed indipendenza di approccio, senza in alcun modo vantare relazioni influenti, al fine di ottenere maggior credito o indebiti vantaggi.

La Società non si farà comunque rappresentare, nell'ambito dei rapporti con le Istituzioni Pubbliche o con i Pubblici Funzionari, da Amministratori, Dipendenti o comunque da soggetti che siano in conflitto di interessi o abbiano rapporti familiari o di altro genere, di cui si abbia conoscenza, tali da poter influenzare illecitamente le decisioni di qualunque membro della P.A.

## Liberalità e sponsorizzazioni

L'azienda si impegna ad erogare contributi e altre forme di liberalità (in denaro e/o attraverso fornitura di beni o di servizi ovvero fornitura gratuita di propri prodotti a supporto di progetti di natura sociale, assistenziale, scientifica, sanitaria, di ricerca o formazione) nel rispetto di quanto previsto dal Codice Anticorruzione aziendale, dalle procedure aziendali esistenti e dalle normative applicabili.

Le attività di sponsorizzazione si concretizzano in contributi a favore di un'attività o di una manifestazione avente come finalità la promozione sia dell'immagine dell'Alfredo Cecchini, sia delle attività di business dell'azienda stessa.

Le sponsorizzazioni devono riguardare esclusivamente eventi con un elevato valore scientifico, sociale e culturale.

La società si impegna ad erogare le sponsorizzazioni nel rispetto di quanto previsto dal Codice Anticorruzione, dalle procedure aziendali esistenti e dalle normative applicabili e dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza e proporzionalità.

In ogni caso sono vietate le une e le altre se sollecitate, direttamente o indirettamente, da esponenti di Istituzioni, Enti Pubblici o di controparti private.

Salvo deroghe connesse a regole di cerimoniali di Governi e alte Istituzioni dello Stato, per qualsiasi rapporto d'affari con consulenti, intermediari, fornitori e altre terze parti, sono consentiti doni di cortesia o costi di rappresentanza, secondo consuetudini locali e policy aziendali specifiche, di significato puramente promozionale e simbolico.

Non sono ammessi, sia direttamente sia indirettamente, doni, favori o vantaggi di qualsiasi natura o valore, che abbiano lo scopo di influenzare le decisioni degli Ufficiali Pubblici di qualunque livello, ovvero ottenere da questi trattamenti più favorevoli, per sé o per altri, nonché allo scopo di perseguire qualsiasi altro fine illegale o illecito.

Tale divieto vige anche se gli scopi siano puramente privati.

Quando a un dipendente o a un collaboratore dell'azienda è offerto un dono, un trattamento speciale, o viene richiesto di fornire un dono o un trattamento speciale, che non possano essere qualificati come una normale cortesia, quest'ultimo deve immediatamente segnalarlo al diretto superiore, utilizzando i canali di comunicazione standard e seguire il comportamento previsto dalle specifiche policy e procedure aziendali.

## Spese di rappresentanza, omaggi ed ospitalità

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi, forme di ospitalità, qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore e solo qualora questi siano effettuati occasionalmente e rientrino nell'ambito delle normali relazioni di cortesia, nel contesto di atti di normale pratica commerciale e delle consuetudini internazionali.

In ogni caso, tali atti devono essere sempre autorizzati ed adeguatamente documentati.

L'azienda vieta ai propri dipendenti e collaboratori di effettuare o accettare omaggi, forme di ospitalità (incluse le spese di rappresentanza) o altra utilità, in qualsiasi forma, qualora questi siano tali da compromettere l'integrità e la reputazione di

una delle parti e da influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Qualsiasi forma di utilità deve essere tale da non poter essere interpretata, da un osservatore terzo e imparziale, come atto destinato ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio.

Qualunque omaggio, vantaggio o altra utilità effettuata o ricevuta da dipendenti e collaboratori, deve rispettare quanto previsto dal Codice Anticorruzione dell'azienda, dalle procedure aziendali esistenti e dalle normative applicabili.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## Rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà, all'imparzialità e alla prevenzione di condotte illegali.

L'azienda esige dai propri fornitori, consulenti, professionisti e loro collaboratori o dipendenti, il rispetto dei principi comportamentali richiamati nel presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per l'insorgere e per la prosecuzione di un rapporto commerciale e di partnership durevoli.

Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno viene informato dell'esistenza del Codice e dei relativi impegni, anche attraverso specifiche clausole contrattuali.

La selezione dei fornitori viene eseguita – salvo motivate e verificate eccezioni – attingendo ad un apposito albo previamente

predisposto attraverso un rigoroso processo di qualifica.

La determinazione delle condizioni di acquisto è basata su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire beni e servizi/prestazioni di livello adeguato.

Nell'ambito della selezione, effettuata in maniera chiara e non discriminatoria, l'azienda utilizza esclusivamente criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti e alla loro qualità, seguendo, anche sui fornitori già qualificati, una serie di step di controllo finalizzati alla prevenzione della corruzione e di conflitti di interesse.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con esso deve sempre basarsi su rapporti di estrema trasparenza.

Sono predisposte procedure volte ad assicurare: un'adeguata tracciabilità delle scelte adottate; la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di selezione contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative locali.

Nell'ottica di un continuo monitoraggio dei contesti in cui l'azienda opera, la Alfredo Cecchini si impegna a realizzare e mantenere nel tempo una interlocuzione qualificata con le autorità in possesso di specifica conoscenza delle dinamiche tipiche dei processi di infiltrazione criminale, volta ad acquisire dati, indicazioni, circostanze significative ai fini di un costante aggiornamento degli indicatori di rischio e dei relativi criteri di valutazione.

Le informazioni ed i dati di conoscenza acquisiti verranno tenuti in considerazione anche per la selezione delle terze parti, quali clienti, dipendenti, collaboratori, professionisti e fornitori.

I Destinatari non devono, in alcun modo e per nessuna circostanza, essere coinvolti in vicende relative ad associazioni per

delinquere o nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, neanche sotto forma di agevolazione (anche economica) dell'attività delle predette associazioni.

La prevenzione del rischio di infiltrazione criminale comporta una valutazione dell'affidabilità ed integrità morale, della reputazione e del buon nome dei diversi soggetti (persone fisiche o enti) che hanno rapporti con l'azienda.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori od altri partners, l'azienda ed i suoi dipendenti e collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con clienti, fornitori o partner occorre garantire che le clausole siano formulate in modo del tutto chiaro e comprensibile. Deve, altresì, essere assicurata la condizione di pariteticità delle parti.

I dipendenti e i collaboratori dell'azienda non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

L'azienda si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di criminalità associata e di antiriciclaggio.

Ciascun dipendente e collaboratore è pertanto tenuto a collaborare, per quanto di propria competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione dell'azienda sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.

## Obbligo di astensione e conflitto di interesse

Ciascun dipendente e/o consulente deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse dell'azienda evitando qualunque situazione di conflitto tra attività economiche personali e mansioni/incarichi aziendali ricoperti che possano recare pregiudizio alle attività dell'Azienda o determinare situazioni di illecito vantaggio a proprio favore.

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda.

L'azienda richiede che ogni dipendente e collaboratore segnali, senza ritardo, ai propri superiori o referenti, le situazioni o attività nelle quali potrebbero essere portatori di interessi in conflitto con quelli dell'Alfredo Cecchini (o qualora di tali interessi siano portatori i prossimi congiunti).

I destinatari del presente Codice Etico, a qualsiasi titolo, devono astenersi dallo svolgere qualunque operazione o dall'assumere qualunque decisione in situazione di conflitto di interesse.

Regole specifiche sono dettate per i dirigenti con responsabilità strategiche, inclusi i loro stretti congiunti, nell'ambito delle operazioni tra parti correlate.

## Riservatezza e protezione dati

L'azienda si uniforma alle normative nazionali ed europee in materia di protezione dei dati personali.

L'azienda adotta misure e procedure idonee a garantire la riservatezza del proprio patrimonio informativo e il rispetto della

normativa in materia di trattamento e protezione dei dati personali.

È proibita qualsiasi indagine sulle opinioni e, in generale, sulla vita privata dei dipendenti e collaboratori.

È fatto divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza preventivo consenso dell'interessato.

Oltre al rispetto dei dati di dipendenti, collaboratori e fornitori, tutti sono costantemente sensibilizzati sulla delicatezza e il valore etico delle attività che l'azienda svolge per le strutture pubbliche e private e dalla necessità di tutelare i dati qualora se ne ravvisasse il bisogno.

Il personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie, e informazioni di cui viene in possesso. In particolare deve evitare la diffusione di tali notizie o l'utilizzo di esse a fini speculativi propri o di terzi.

Il personale deve, altresì, trattare con assoluta riservatezza le informazioni e i dati afferenti ai ruoli strategici, alle funzioni ed ai processi sensibili soprattutto allorquando si tratti di funzioni e processi esposti a qualunque forma di sollecitazione esterna.

Il personale deve trattare con assoluta riservatezza le informazioni afferenti i processi di acquisto di beni e servizi.

Tutte le informazioni, dati o documenti di cui i dipendenti vengano a conoscenza durante la loro prestazione lavorativa quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, idee, formule, tecniche, invenzioni, programmi, ecc., costituiscono informazioni confidenziali e di proprietà esclusiva di Alfredo Cecchini s.r.l. È pertanto fatto divieto di rivelare all'esterno simili informazioni senza espressa autorizzazione e di usarle per proprio personale vantaggio. Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e al *know how* dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad

essa pregiudizio, ogni dipendente, in particolare, dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
  - acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
  - conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
  - comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
  - assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati alla Società da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.
- Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note solo nei confronti dell'Amministratore Unico o dell'Autorità Giudiziaria.

## Tutela della concorrenza

La Alfredo Cecchini rispetta ed esige rispetto per la concorrenza, nella sentita consapevolezza che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo dell'impresa e del mercato.

Qualunque tentativo di ottenere informazioni indebite su gare d'appalto sarà perseguito secondo le norme vigenti.

Tale rispetto per le norme che regolano la concorrenza e la leale competizione nel mercato, viene preteso anche da parte di business partner e fornitori mediante specifiche clausole contrattuali.

## Tutela del capitale sociale e dei creditori

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta della Società è costituito dal rispetto di principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società, e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività della Società sotto il profilo economico e finanziario. Alfredo Cecchini, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di regole di comportamento intese alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati societari contemplati nel D. Lgs. 231/01.

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, se esistenti, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale (ad es.: fusioni, scissioni, acquisizioni di Aziende, ripartizione di utili e riserve, ecc.) e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

## Correttezza e trasparenza fiscale, tributaria e contabile

Le informazioni diffuse sia all'interno che all'esterno della Società debbono essere caratterizzate da veridicità, accuratezza e completezza. Il costante rispetto di tali norme di comportamento consente l'attuazione del principio di trasparenza.

Tutti i Destinatari, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione della situazione economico patrimoniale dell'azienda, devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, al fine di rappresentare in modo veritiero e corretto i risultati economici e la situazione patrimoniale e finanziaria dell'Alfredo Cecchini.

L'azienda persegue l'obiettivo di elevati standard di compliance fiscale, tributaria e contributiva e condanna le operazioni attuate per eludere le normative fiscali.

I processi diretti e indiretti da cui deriva l'ammontare del gettito fiscale sono rigorosamente presidiati, al fine di ridurre anche il rischio di errore.

L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali adeguatamente autorizzate o elargite forme illegali di remunerazione.

La Società esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste, ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in materia di formazione e valutazione del bilancio. La Società previene in tal modo la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano

istituiti fondi segreti o non registrati o depositati in conti personali o emesse fatture per operazioni inesistenti.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore.

Ogni operazione e transazione economica, inclusi i rimborsi spese a dipendenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, e/o professionisti, devono essere eseguiti in modo tale da consentire di rilevare, in relazione alle risorse finanziarie da utilizzarsi o utilizzate, la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità.

Con particolare riferimento alla formazione del bilancio, Alfredo Cecchini s.r.l. considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità.

Conseguentemente, non è consentito alcun occultamento di informazioni né alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari da parte del management e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo. Pertanto, tutti i collaboratori sia interni che esterni impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni sono responsabili della trasparenza dei conti e dei bilanci della Società. Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione 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 e consentano di individuare

chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Per ogni operazione è comunque conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

La Società esige dal Personale ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso delle proprie attività siano rappresentati in contabilità correttamente e tempestivamente.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Ogni trascuratezza, omissione o falsificazione di cui i dipendenti dovessero venire a conoscenza deve essere prontamente riferita all'Amministratore Unico.

## Approvazione e modifiche al codice

Il Codice è approvato dall'organo amministrativo in vigore.

Ogni variazione e/o integrazione del Codice deve essere approvata dallo stesso organo e diffusa tempestivamente ai destinatari.