



CODICE ETICO



Fabbricati & Affini S.r.l.
Approvato dall'Amministratore Unico
con delibera del 02 dicembre 2024

Rev.	Data	Approvazione/Implementazione	Sottoscrizione
00	10/04/2025	Amministratore Unico Fabbricati & Affini S.r.l. (dott. Fernando Di Paolo)	
		Prima adozione del Codice Etico	
01		Amministratore Unico Fabbricati & Affini s.r.l. (Sig. Fernando Di Paolo)	
		Revisione del Codice Etico	

LEGAL DISCLAIMER

Questo documento e le informazioni in esso contenute sono di esclusiva proprietà della Fabbricati & Affini S.r.l. (di seguito "FABBRICATI & AFFINI"), con sede legale e Sede legale e amministrativa in *Via Nazionale Adriatica 190, 64018 Tortoreto (TE)*, Codice Fiscale e Partita IVA 0183493068, in persona del Legale Rappresentante. Senza l'autorizzazione espressa e per iscritto della FABBRICATI & AFFINI, questo documento e le notizie in esso contenute non devono essere né copiate né riprodotte o modificate, adattate, tradotte o altrimenti registrate o diffuse, anche in parte, dal destinatario o rese disponibili per la conoscenza di terzi. FABBRICATI & AFFINI si riserva di perseguire penalmente coloro i quali si rendessero responsabili della rivelazione del segreto scientifico e/o industriale previsto e punito all'art. 623 c.p. e di ogni altro utilizzo indebito del presente documento coperto da segreto.

PRIVACY RESPECT (REG. (UE) 2016/679)

FABBRICATI & AFFINI si impegna a tutelare e rispettare la privacy delle Sue persone in conformità a quanto previsto dal nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento di dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Il Titolare del trattamento è Fabbricati & Affini S.r.l. (di seguito "FABBRICATI & AFFINI"), con Sede legale e Sede legale e amministrativa in *Via Nazionale Adriatica 190, 64018 Tortoreto (TE)*, Codice Fiscale e Partita IVA 0183493068, in persona del Legale Rappresentante, che può essere contattato al seguente indirizzo PEC: fabbricatieaffini@pec.it. Conformemente al Regolamento europeo i dati sensibili ivi richiamati saranno gestiti e trattati manualmente ed elettronicamente, con l'accorgimento di opportune misure di sicurezza, e i dati acquisiti in gestione non saranno trasferiti all'estero o in altre realtà aziendali diverse dal titolare.

Premessa e richiamo alle linee guida di Confindustria

Per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, è stato predisposto il Codice Etico aziendale ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte di Apicali, dipendenti nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi, strategici ed economici della Società, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di Fabbricati & Affini s.r.l.

Oltre all'enunciazione dei comportamenti ammissibili e inammissibili, i principi declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l'efficienza dell'organizzazione, indirizzando i destinatari verso obiettivi positivi in grado di produrre utilità sia per i diretti interessati, sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso, rafforzando la coesione e la coerenza del sistema, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l'attenzione alla buona reputazione.

L'adozione del Codice Etico rappresenta una dichiarazione di intenti pubblica dell'impegno di Fabbricati & Affini s.r.l. a perseguire i massimi livelli di eticità nel conseguimento degli obiettivi aziendali e, più in generale, a condividere i valori di una cultura d'impresa per la quale diviene fondamentale il rispetto degli interessi legittimi e delle esigenze di tutti gli attori, individuali o collettivi, coinvolti nelle pratiche aziendali.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza, a rispettare e a far rispettare i principi generali e le norme etiche indicate nel Codice, poiché a tale rispetto, oltre che a fondamentali finalità morali, corrisponde una maggiore tutela dello stesso interesse societario, anche sotto il profilo economico.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il mercato e con i terzi, è manifestazione di impegno della Società anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001 e al rispetto della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Come richiesto dalle "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231", emanate da Confindustria nel giugno del 2021, Fabbricati & Affini s.r.l. ha valutato, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato, introducendo principi etici *ad hoc* e distinguendo, a tal fine, la generalità delle fattispecie di reato doloso dai reati a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Il presente documento stabilisce in definitiva delle chiare regole di comportamento per l'attività professionale offrendo ai Destinatari un quadro di riferimento comportamentale ed etico in grado di orientare la condotta nel rispondere alle scelte impegnative nello svolgimento dell'attività professionale, affinché:

- sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione e informazione;
- sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

La missione e i destinatari del Codice Etico

1. Finalità e contenuti del codice etico

Fabbricati & Affini s.r.l. (di seguito anche "società") ha adottato e diffuso il presente Codice Etico aziendale (di seguito anche il "Codice") con l'intento di comunicare ai componenti dell'organo amministrativo, ai dirigenti, ai dipendenti, e ai collaboratori l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società si riferisce nell'esercizio delle sue attività.

Il Codice Etico aziendale è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dai Contratti di Lavoro ivi applicati.

Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di Fabbricati & Affini s.r.l. nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi.

Il Codice disciplina, attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di apicali, dipendenti, fornitori, partner e clienti di Fabbricati & Affini s.r.l. e di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi strategici ed economici aziendali.

L'osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale di Fabbricati & Affini s.r.l.

La società ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente il Codice esplicita i riferimenti cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività. Il Codice viene diffuso secondo quanto previsto nel Modello di Organizzazione ed è informato sulla base dei principi che seguono.

Principi etico-comportamentali di riferimento e i contenuti minimi del codice etico in relazione ai reati dolosi e colposi

2. Principi generali

L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per Fabbricati & Affini s.r.l., in quanto il raggiungimento degli obiettivi aziendali è perseguito, da qualsiasi membro dell'ente, con lealtà, onestà, competenza, aggiornamento, diligenza, perizia, prudenza e trasparenza, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative in vigore.

In particolare, i principi di equità e sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che l'Azienda intende instaurare con tutti i suoi stakeholder. A tal fine, con il presente Codice, Fabbricati & Affini s.r.l. si impegna a vincolare il proprio sistema di governo aziendale a questi valori, allineandosi agli standard internazionali in tema di Responsabilità d'Impresa e Sostenibilità.

Tutti i comportamenti posti in essere dalle persone di Fabbricati & Affini s.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme di legge e le procedure interne; a tal fine l'Amministratore e i Responsabili devono rappresentare, con le loro azioni, un esempio per tutte le risorse umane dell'azienda e per tutti i soggetti che con questa entrano in contatto.

Le attività di Fabbricati & Affini s.r.l. devono essere svolte con impegno e professionalità, nel rispetto degli obiettivi d'impresa e con lo scopo di creare valore e benessere per tutti gli stakeholder, tutelando il prestigio e la reputazione di Fabbricati & Affini s.r.l.

Tutti i Destinatari, nonché quanti operano con la Società sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale nella Società, all'allineamento con i seguenti principi etico-comportamentali:

- **Equità**, ovvero regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- **Correttezza**, che implica il rispetto di qualsivoglia diritto, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti coinvolti nell'attività lavorativa e professionale, imponendo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione, anche legata al genere, e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti della società;
- **Lealtà**, che comporta come tutte le attività, interne ed esterne, dovranno essere improntate alla massima lealtà ed integrità e tutti i destinatari dovranno operare con senso di responsabilità, in buona fede e stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, secondo le prescrizioni normative applicabili e le *best practice* del settore.
- **Uguaglianza**, ovvero uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, prescindendo da differenze di età, sesso, razza, handicap fisici, religione, grado aziendale, potere economico, influenza sociale;
- **Tutela e valorizzazione della persona**, ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, atti a rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale anche al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute dalle risorse;
- **Diligenza**, ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza. A tal fine si prevede che i membri di Fabbricati & Affini usano e custodiscono con cura i beni di cui dispongono per il loro ufficio, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società;
- **Efficienza**, che presuppone la realizzazione di ogni attività lavorativa con l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi mediante anche un contenimento dei costi che non

pregiudichi la qualità dei risultati;

- **Qualità**, che comporta la soddisfazione e la tutela dei clienti mediante la prestazione di ascolto delle richieste che possono favorire il miglioramento della qualità dei servizi resi;
- **Onestà**, ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- **Trasparenza**, ovvero esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con la Società deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- **Imparzialità**, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- **Riservatezza**, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale;
- **Opportunità**, ovvero valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico-comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- **Tutela della salute**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- **Tutela dell'ambiente**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento, nonché scrupolosa attenzione ad ogni condotta che, anche minima, offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere.

La Società si impegna a valorizzare la persona ed a mantenerne l'integrità fisica e morale, promuovendo la diffusione dei principi Etico-comportamentali, incentivandone l'osservanza e punendone l'inottemperanza.

2.1 Principio di legalità ed onestà

Il comportamento dei Destinatari del Codice deve innanzitutto conformarsi alle leggi, sia primarie che secondarie, vigenti nello Stato in cui i Destinatari stessi operano, ivi comprese quelle internazionali che lo Stato recepisce.

La Società opera nell'assoluto rispetto di dette norme; pertanto, l'amministratore ed i dipendenti della stessa, nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la stessa – fornitori, consulenti, partner commerciali – sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare il rispetto le discipline codificate (leggi, atti equiparati, regolamenti) dalle Istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

Non possono essere intrattenuti o mantenuti rapporti con soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 94 del nuovo codice degli appalti ai sensi del d.lgs. n. 36/2023, corrispondente all'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del precedente Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito, anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Per detta ragione tutti coloro che intrattengono e intratterranno rapporti di collaborazione con la Società (dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, subappaltatori, ecc.) dovranno fornire copia del Casellario giudiziale e dei Carichi pendenti a richiesta del legale rappresentante societario o suo delegato.

Laddove il partner venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Laddove il fornitore venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

2.2 Principio di trasparenza contabile

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità e trasparenza. Ogni operazione contabile deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dai Destinatari devono essere supportati da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti.

Tutti i Destinatari coinvolti in operazioni contabili, sono tenuti ad effettuare registrazioni veritiere e tempestive.

La Società si impegna a rispettare e pretende che i Destinatari tutti rispettino la normativa in materia di antiriciclaggio.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti l'adeguata documentazione, sulla base delle procedure aziendali interne e di quelle di cui al Modello di Organizzazione e Gestione.

2.3. Principio di corretta selezione ed assunzione del personale

Fabbricati & Affini si impegna ad adottare una politica aziendale volta a individuare i dipendenti, i collaboratori o i consulenti alla luce, esclusivamente, delle capacità da essi detenute valutando il CV degli stessi e le loro caratteristiche psico-attitudinali, anche nel rispetto dei principi in questione.

La società esclude l'assunzione di soggetti con favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo, contrastando fermamente qualsiasi tipo di discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica.

Anche l'assunzione di un proprio familiare, parente, convivente o amico deve avvenire nel rispetto delle norme e delle procedure adottate per l'assunzione del personale

2.4. Principio di tutela della privacy e di utilizzo dei sistemi informatici

Fabbricati & Affini si impegna a prevenire comportamenti discriminatori di ogni tipo, garantendo un ambiente di lavoro volto a rispettare le condizioni di dignità umana per tutti coloro che interagiscano con la società o siano intranei ad essa.

L'ente si impegna a rispettare la legislazione vigente in tema di privacy, assicurando la protezione dei dati afferenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e di chi interagisca con la società stessa; in particolare evita di comunicare o diffondere, salvi gli obblighi previsti dalla legge, i dati personali senza consenso dell'interessato; la privacy è garantita anche nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra i dipendenti, mediante la non intromissione o il controllo che possano ledere la personalità degli stessi.

Ogni soggetto appartenente a Fabbricati & Affini è peraltro responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore, alle condizioni dei contratti di licenza e delle procedure interne aziendali.

I beni e le risorse aziendali non devono essere utilizzati per finalità differenti rispetto a quelle strettamente legate al rapporto di lavoro, inviando messaggi offensivi o che possano arrecare un nocumento di immagine o decoro della società.

Ogni membro di Fabbricati & Affini è inoltre tenuto ad impegnarsi per prevenire la commissione di reati mediante l'utilizzo degli strumenti informatici di proprietà o in possesso della società.

CONTENUTI MINIMI IN RELAZIONE AI REATI DOLOSI

2.5. Principi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Gli organi di Fabbricati & Affini e i loro membri, i dipendenti, i consulenti e i collaboratori, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, e con i suoi referenti, orientano ed adeguano la propria condotta al fine

di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi di buona amministrazione e dell'imparzialità ex art. 97 Costituzione cui è tenuta.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato da Fabbricati & Affini di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni enti, organizzazioni e/o istituzioni ed i suoi funzionari pubblici.

Le persone incaricate da Fabbricati & Affini di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione Italiana e/o straniera, non possono per nessuna ragione attuare comportamenti volti ad influenzare in modo illegittimo le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni in nome della P.A. italiana o straniera, al fine di far conseguire a Fabbricati & Affini un illecito o indebito vantaggio o interesse; nello specifico Fabbricati & Affini vieta e condanna qualsiasi comportamento, da chiunque e a suo nome e per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguire un illecito interesse, in senso soggettivo, o vantaggio, in senso oggettivo.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, sia nei rapporti con la stazione appaltante che in quelli con le altre imprese partecipanti alla gara.

Fabbricati & Affini inoltre vieta e condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte della Pubblica Amministrazione, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altro provento dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo falsificati o alterati, o a seguito di informazioni omesse o, più genericamente, a seguito di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

È infine vietato per Fabbricati & Affini destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche se di modico importo e/o valore; Fabbricati & Affini non potrà farsi rappresentare nei rapporti e nella conduzione di qualsiasi attività con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

Se Fabbricati & Affini dovesse utilizzare un terzo soggetto o un consulente per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, tali principi valgono anche per tale soggetto, che in ogni caso non potrà mai essere in conflitto di interesse tra le parti.

Fabbricati & Affini si impegna a non assumere soggetti che siano stati impiegati di Pubbliche Amministrazioni e che abbiano partecipato attivamente e personalmente alle trattative o ai rapporti con l'ente (es. commissari di gara o soggetti che hanno contribuito alla redazione del contratto a valle).

2.6. Principi dell'Organizzazione

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operatore ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La valutazione del personale da assumere va effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti e dei profili psico-attitudinali inerenti al profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Ciascuna funzione aziendale è infine responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza.

2.7. Principi di corretta amministrazione nella redazione dei bilanci e nella contabilità

Fabbricati & Affini condanna qualsivoglia comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette ai soci e al pubblico.

Inoltre gli amministratori, i responsabili di funzione ed i dipendenti devono tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, degli altri organi sociali e di Fabbricati & Affini di revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

L'amministratore – o, de futuro, gli amministratori – non può né porre in essere delle condotte che cagionino una lesione o un pericolo all'integrità del patrimonio sociale, né effettuare un'operazione societaria che possa cagionare un danno o un pericolo di danno ai creditori.

È vietato inoltre diffondere notizie mendaci sia all'interno che all'esterno di Fabbricati & Affini relativi alla società stessa, ai suoi dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che collaborano esternamente con la società.

Infine, per qualsiasi tipo di verifiche e ispezioni delle Autorità pubbliche competenti, gli organi, i membri e i dipendenti di Fabbricati & Affini devono mantenere un atteggiamento di totale disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in alcun modo le attività e le funzioni degli Organi ispettivi.

La Società si impegna a far revisionare i bilanci ad idonei professionisti del settore, che abbiano sempre una posizione imparziale e terza e non in conflitto di interessi.

2.8. Principi di responsabilità sociale

Fabbricati & Affini condanna qualsivoglia comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di qualsivoglia natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare.

Fabbricati & Affini condanna l'utilizzo di lavoro infantile e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro; si impegna altresì a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati, a non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica e mentale, abusi verbali, ad adeguarsi all'orario previsto dalla legge e dagli accordi nazionali e locali e a retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale.

Infine Fabbricati & Affini tutela il rispetto della privacy di dipendenti, collaboratori e soggetti terzi che forniscano dati sensibili, con l'adozione di modalità di trattamento e conservazione dei dati personali e sensibili che rispettino la legislazione vigente e diano garanzia di efficacia.

2.9. Principio di prevenzione del riciclaggio

Fabbricati & Affini richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con le società del gruppo e con i soggetti terzi, nel pieno rispetto delle normative, nazionali e internazionali, in tema di lotta al fenomeno del riciclaggio.

Tutte le transazioni finanziarie, anche intercorrenti con le altre società del gruppo, devono trovare adeguata giustificazione nei rapporti contrattuali ed essere effettuate mediante mezzi di pagamento che ne garantiscano la tracciabilità.

I destinatari, nell'ambito di diversi rapporti instaurati con la Società, si impegnano a contrastare vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita.

2.10. Principio di contrasto ai fenomeni di frode fiscale

La società assicura il rispetto delle norme tributarie vigenti.

Fabbricati & Affini si impegna a rispettare gli adempimenti fiscali nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa o dall'Autorità fiscale competente.

Fabbricati & Affini si impegna inoltre a rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni.

CONTENUTI MINIMI IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI

2.11. Principio di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro

La Società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i Destinatari comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri ambienti lavorativi, individuando dei principi e dei criteri anche alla luce dell'articolo 15 del d.lgs. n. 81/2008

La cultura della salute e sicurezza viene garantita con:

- L'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la riduzione degli stessi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al processo tecnologico;
- La valutazione dei rischi non eliminabili;
- La riduzione dei rischi alla fonte;
- Il rispetto dei principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- La programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- L'attribuzione come priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- La diffusione sul punto del Codice in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, nonché la definizione dei ruoli e delle competenze e nell'emissione di istruzioni e procedure;
- La realizzazione mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

2.12. Principio di tutela dell'ambiente

La Società, sensibile alle tematiche di tutela dell'ambiente e da sempre impegnata nel rispetto dell'ambiente e nel suo sviluppo, è attiva nel promuovere presso tutti i Destinatari la cultura del rispetto ambientale.

La cultura del rispetto dell'ambiente passa, inoltre, attraverso l'idonea formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale.

Inoltre, per quanto concerne i propri siti e sedi amministrative e produttive, la Società pretende il rispetto della normativa ambientale e promuove lo sviluppo del senso civico di rispetto verso l'ambiente da parte di tutti i propri dipendenti e di tutte le risorse che operano per la Società stessa.

Conseguentemente, è preteso il rigoroso rispetto da parte di tutti i Destinatari della normativa ambientale e sono vietati tutti i comportamenti atti ad offendere o mettere in pericolo la salvaguardia sia dell'ambiente, sia esso inteso come suolo, acque, aria, fauna, flora, etc, sia del patrimonio culturale e artistico.

Fabbricati & Affini s.r.l., nei cantieri in cui opera e nei lavori svolti direttamente o per mezzo di un subappaltatore, si propone di:

- Adottare le misure atte a limitare e – se possibile – annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quanto il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- Privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;

- Programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;

Nell'ottica della massima tutela dell'ambiente, la Società favorisce i sistemi di produzione energetica alternativa ecocompatibile, nonché attua e sostiene il riciclo dei materiali nel caso in cui essa sia il produttore, il trasportatore o lo smaltitore degli stessi.

Destinatari, diffusione e osservanza del Codice

3. Destinatari e diffusione del codice

Le disposizioni del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, consulenti, apicali ed eventuali dirigenti, soci con prestazioni accessorie ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione operando in tale contesto nell'interesse della Società. Questi verranno di seguito definiti come "Destinatari". In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'Amministratore Unico si ispira ai principi del presente Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i dipendenti ed i consulenti su base continuativa nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

I Destinatari devono uniformarsi ed applicare tutti i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienziosità.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone che operano nella Società e degli altri stakeholder affinché i principi e i comportamenti prescritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

Rapporti interni

4. La disciplina e tutela dei rapporti interni

Per rapporti interni aziendali si intendono tutti quei rapporti intercorrenti tra i soggetti che ricoprono nella Società funzioni di livello apicale tra cui ad esempio la direzione sia economica che aziendale della stessa, tra i soggetti che ricoprono nella stessa Società funzioni di livello subordinato rispetto ai primi (d'ora in poi "dipendenti"), tra i soggetti apicali ed i dipendenti e, infine, tra tutti costoro e l'Organismo di Vigilanza.

In generale, la Società pretende da tutti coloro che operano al suo interno il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando:

- la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in situazione di disagio;
- la discriminazione di abusi di ogni tipo, ivi compresa ogni forma di istigazione alla violenza razzista e ogni manifestazione di pensiero fondata sulla xenofobia o sulla negazione od apologia di crimini di genocidio e simili;

favorendo, per converso:

- una formazione adeguata alla posizione che ciascuno ricopre;
- la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della Società e nel rispetto delle regole cui la stessa si uniforma;
- un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo dei propri poteri nell'esercizio delle rispettive funzioni;
- un uso corretto e riservato tanto dei dati personali quanto di quelli aziendali.

A tale scopo, la Società, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- porre particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti ed altri ad essi assimilati, affinché possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offrire a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione;
- retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
- favorire lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici momenti di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

4.1 Conflitto di interessi dei membri di Fabbricati & Affini

Con riferimento al conflitto di interessi, stante il rapporto di fiducia intercorrente tra la Società e coloro che operano per essa, tutti i Destinatari devono informare, preferibilmente per iscritto, l'ente di tutti i rapporti di collaborazione e finanziari propri o dei propri parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente, con soggetti terzi privati con interessi in conflitto con quelli di Fabbricati & Affini.

I destinatari devono altresì evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società; per interesse personale si intende quello proprio, di un membro della famiglia, di un parente, del convivente o di un terzo soggetto in qualche modo collegato.

Nessun dipendente o prestatore d'opera della Società può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di Società concorrente né prestare la propria attività professionale a favore di soggetti concorrenti; nessuno potrà inoltre utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che la Società offre ai propri clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore; nessuno può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative, né utilizzare i beni aziendali all'infuori delle mansioni suddette.

In linea generale, i dipendenti devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale). Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o l'adesione ad associazioni, circoli od altri organismi di qualsiasi natura, le cui finalità abbiano relazione con l'attività istituzionale svolta, fatta salva l'adesione a partiti politici e a sindacati.

Per conflitto di interesse, quindi, si deve intendere qualsiasi relazione (economica, di parentela, amicale, etc.) che intercorre fra soggetti, che condizioni o possa condizionare (anche solo in linea potenziale o teorica) l'azione dello stesso dipendente facendola deviare dallo svolgimento dei suoi doveri, causando una situazione di potenziale rischio per l'Azienda nei rapporti, in primis, con la Pubblica Amministrazione, come di seguito, specificatamente, previsto.

Il conflitto di interesse può essere:

- attuale, (o reale) quando il conflitto di interessi è presente nel momento stesso in cui il dipendente compie un'attività o assume una decisione ovvero quando il conflitto si manifesta durante il processo decisionale dell'agente. In altri termini, proprio nel momento in cui è richiesto all'agente di agire in modo indipendente, senza interferenze, l'interesse secondario tende a interferire con quello primario;
- potenziale, quando il conflitto di interessi potrebbe tendere potenzialmente a interferire con un'attività o la decisione che il dipendente deve assumere ovvero si tratta di una situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) potrà diventare attuale in un tempo successivo rispetto al momento in cui il dipendente compie un'attività o assume una decisione;
- apparente, (o percepito) quando il conflitto può essere percepito dall'esterno (da cittadini, utenti, collaboratori etc.) come tale. Ovvero il dipendente si trova in una situazione di conflitto apparente qualora una qualsiasi persona di buon senso possa supporre che l'interesse primario possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura (es. sociali, economici, personali e d'affari). Ovvero il conflitto di interessi apparente è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) ad un dipendente può apparentemente tendere a interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario del dipendente stesso;
- diretto, quando comporta il soddisfacimento di un interesse proprio e personale del dipendente;
- indiretto, quando attiene a soggetti o individui diversi in prima persona dal dipendente che compie un'attività o assume una decisione, ma i soggetti diversi dal dipendente sono comunque collegati con

rapporti di parentela, di amicizia o di interesse al dipendente stesso.

I membri di Fabbricati & Affini, al fine di evitare situazioni in potenziale conflitto di interessi, devono evitare di:

- svolgere attività o assumere incarichi di responsabilità, di collaborazione o diversi che comportino rapporti d'affari con la società o che si pongano in concorrenza con essa (ad esempio amministratore o ruoli apicali di altre società);
- concludere contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui Fabbricati & Affini intrattiene rapporti d'affari, salvi i casi di ordinarie pratiche o politiche commerciali;
- accettare da soggetti terzi retribuzioni o altre utilità per delle prestazioni collimanti con quelle svolte presso Fabbricati & Affini.

Il membro di quest'ultima che abbia un rapporto di lavoro a tempo parziale e con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può esercitare altre prestazioni di lavoro, purchè non in conflitto e incompatibili con gli interessi della Società. In ogni caso il membro dovrà informare la società dell'attività ulteriore che svolge.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% si applicano le disposizioni relative al personale a tempo pieno.

La società, in caso di sussistenza di un conflitto di interesse, provvederà ad applicare le misure disciplinari idonee per far cessare la situazione.

4.2 Tutela dei beni aziendali

Tutte le idee, i concetti, le informazioni generati dalla Società, i brevetti, i marchi, i copyright di proprietà della Società costituiscono "proprietà intellettuale" della Società, che viene dalla stessa tutelata sulla base delle leggi e dei regolamenti vigenti; tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto della proprietà intellettuale della Società, gravando su di essi i doveri di riservatezza e segretezza di tutte le informazioni acquisite in corso di rapporto.

Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi stabiliti della Società.

Per contro, la Società si impegna a rispettare (e vincola i Destinatari del presente Codice a rispettare) la proprietà intellettuale di tutti i soggetti terzi che dovessero intrattenere rapporti con la stessa.

Tutti i Destinatari devono utilizzare i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di copyright e di utilizzo di programmi informatici: la Società si impegna a rispettare ed a far rispettare le norme in materia.

4.3 Rapporti tra soggetti apicali

Allo stato di adozione del presente Codice Etico la Società vede come unica figura apicale l'amministratore unico.

Nonostante ciò, il presente Codice Etico si applica anche ad eventuali soggetti apicali che dovessero a vario titolo entrare nella compagine societaria. Per questo motivo, tutti i soggetti apicali, presenti e futuri, sono tenuti alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento pieno dei fini aziendali; sono tenuti al rispetto tanto dei principi di legittimità morale quanto di quelli etico-comportamentali, con riferimento alle funzioni che ricoprono (direzione, supervisione, controllo); in particolare, devono ottemperare agli obblighi di riservatezza e ai patti di non concorrenza, svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso la Società; hanno il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere, con speciale riferimento a quelle inerenti movimento di denari della Società ed ai rapporti tra la Società e le Pubbliche Amministrazioni; in quanto primi rappresentanti della Società sono tenuti a trasmettere un'immagine della Società pienamente aderente ai principi del presente Codice.

4.4 Rapporti tra dipendenti

I dipendenti della Società costituiscono la forza-lavoro che vive quotidianamente a contatto con la realtà interna ed esterna. Essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali; in quanto tutti indistintamente dipendenti della Società – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale; sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di ritorsione e ripicca tra colleghi etc.); sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi della Società – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne né per fini estranei né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono infine chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto Collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere tra colleghi dipendenti.

4.5 Rapporti tra soggetti apicali e dipendenti

I soggetti apicali sono tenuti ad un esercizio equilibrato, equo e non discriminatorio dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della sua dignità; essi non devono in alcun modo abusare della propria posizione; essi devono dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e devono astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

I dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive impartite loro dai soggetti in posizione apicale ed alla loro diligente esecuzione.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti alla periodica esibizione della documentazione richiesta al fine di valutare la presenza di carichi pendenti, nonché eventuali elementi da cui desumerne l'affiliazione ad organizzazioni criminali ovvero la pericolosità sociale, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 159/2011.

Soggetti apicali e dipendenti sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di ritorsione e ripicca etc.).

4.6 Rapporti tra soggetti apicali, dipendenti ed organismo di vigilanza

Tutti i soggetti destinatari del modello sono tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e le comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza, attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite; sono parimenti tassativamente tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione, condotta, evento, circostanza che si ponga in contrasto con il codice etico ed il modello organizzativo.

I rapporti tra i Destinatari e l'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dettagliatamente dal Modello di Organizzazione Gestione, di cui il presente Codice costituisce parte integrante.

Rapporti con l'esterno

5. Disciplina e tutela dei rapporti esterni

Fabbricati & Affini intrattiene quotidianamente rapporti con i terzi, siano essi fornitori, clienti o, eventualmente, anche enti pubblici o soggetti privati aventi funzioni pubbliche.

In generale, i Destinatari sono tenuti, nei suddetti rapporti con i terzi, ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità così come definito dagli standard del Codice.

La società fornisce in modo tempestivo e completo le informazioni, i dubbi, i dati e la documentazione richiesta da qualsiasi soggetto esterno (per potersi rappresentare la situazione economica, finanziaria e patrimoniale della società) e dai soci (per poter agevolmente accedere ai dati informativi); ogni informazione societaria rilevante da esternalizzare con piena trasparenza e veridicità è comunicata all'OdV.

5.1 Rapporti con autorità, Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni private aventi funzioni pubbliche anche relative ad indagini amministrative e/o penali

I rapporti che Fabbricati & Affini s.r.l. intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di un pubblico servizio – che operino per conto della P.A., centrale e periferica, o di organi Legislativi, delle Istituzioni Comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualunque Stato estero – con la Magistratura, con le autorità Pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e delle procedure e dei protocolli interni.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto; ogni carteggio con i soggetti pubblici di cui sopra deve essere protocollato ed inventariato. I rapporti istituzionali con i soggetti pubblici devono difatti essere intrattenuti esclusivamente da referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla società e che non versino in situazioni di conflitto di interessi.

In caso di eventuale delega scritta o orale, i soggetti delegati al compimento delle operazioni sopraelencate devono riferire al soggetto delegante secondo le norme di legge ovvero le procedure organizzative interne.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. (e soggetti equiparabili sopra citati) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la Società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

Infine la Società, nel riconoscere il valore della piena cooperazione con le autorità giudiziarie e amministrative, vieta qualsiasi comportamento volto ad ostacolare le indagini o gli accertamenti svolti e, in

particolare, ogni condotta diretta a interferire con la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone informate sui fatti a non rendere dichiarazioni o a renderne di mendaci.

Tali doveri valgono anche per un eventuale terzo che rappresenti Fabbricati & Affini nei rapporti con la P.A.

5.2 Rapporti con Organizzazioni politiche, associazioni e Sindacati

La società, oltre a non favorire né discriminare alcuna organizzazione politica o sindacale, non contribuisce altresì in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, anche se aventi natura giuridica di associazione o fondazione agli stessi strumentale, né di loro rappresentanti e candidati.

I rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni politiche e sindacali, per quanto riguarda materie d'interesse aziendale, sono ispirati al rispetto reciproco e alla collaborazione e il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui fa parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Ogni relazione deve essere autorizzata dalle strutture preposte, facendo particolare attenzione a evitare situazioni in cui possano verificarsi conflitti tra gli interessi di Fabbricati & Affini s.r.l. e quelli del collaboratore autorizzato a stabilire relazioni con l'organizzazione politica o sindacale.

In ogni caso, Fabbricati & Affini s.r.l. si astiene da comportamenti volti a esercitare pressioni, dirette o indirette, nei confronti di esponenti politici e sindacali per ottenere vantaggi.

5.3 Rapporti con partner commerciali e fornitori.

La selezione dei fornitori e dei partner commerciali deve avvenire secondo i principi del presente Codice (specialmente di concorrenza e pariteticità, nonché di moralità e professionalità) e delle norme vigenti, nel rispetto della struttura gerarchica ed utilizzando la forma scritta.

I rapporti con partner, fornitori e subappaltatori sono improntati al rispetto ed alla contrattualizzazione del rapporto economico: la società si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi del pagamento.

Anche con l'inserimento di apposite clausole contrattuali, anche legate alla "231", Fabbricati & Affini potrà richiedere ai fornitori un'adeguata dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali e il loro impegno volto ad evitare la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'ambiente.

La società predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi nonché di verifica delle qualità del fornitore.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con partner commerciali, fornitori che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 94 del nuovo codice degli appalti ai sensi del d.lgs. n. 36/2023, corrispondente all'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del precedente Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito, anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Laddove il partner venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Non possono, altresì, essere intrattenuti rapporti con soggetti destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui agli artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizzano rispettivamente le "situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa" ed i "reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali".

Laddove il fornitore venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Per partner e fornitori, poi, costituisce causa di esclusione l'essere sottoposto a misura interdittiva o misura interdittiva cautelare ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Nei rapporti con i partner e i fornitori sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad ottenere un trattamento di favore; le c.d. regalie d'uso – intendendosi col binomio quei doni che la prassi esige scambiarsi in occasione di particolari festività come, ad esempio, quelle natalizie –, là dove praticate per consuetudine, dovranno sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i fornitori).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la Società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera nella Società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei partner e dei fornitori; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore della Società è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, O.N.L.U.S. et similia.

5.4 Rapporti con i clienti o dei committenti

E' vietata ogni forma di accaparramento della clientela che violi la normativa sulla concorrenza e che non rispetti le norme regolamentari e di legge di settore, escludendo una discriminazione dei clienti o dei committenti che contrasti con rapporti di elevata professionalità e di massima collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi.

In particolare, sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della clientela; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i clienti).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la Società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera nella Società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei clienti al fine di ottenere trattamenti di favore; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio, ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, O.N.L.U.S. et similia.

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere chiari, con un linguaggio più vicino possibile a quello della clientela diffusa, e conformi alle normative vigenti; a tal fine Fabbricati & Affini censura il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre esclusivamente in caso di extrema ratio, allorché non sia possibile ottenere, in via bonaria, le proprie pretese.

Specialmente nei rapporti con i committenti, in alcun caso Fabbricati & Affini assumerà impegni contrattuali che possano metterla in condizioni di dover ricorrere a inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

5.5 Rapporti con i consulenti

I rapporti con i consulenti, anche in materia 231, sono improntati al rispetto della normativa vigente e devono essere gestiti in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza e la scelta dei consulenti deve avvenire secondo la procedura di referenziamento o tramite quelle di autoreferenziamento degli stessi, valutandone in tal caso, la professionalità. In particolare, si dovrà procedere ad individuare nuovi consulenti o consulenti alternativi a quelli esistenti, più competitivi per capacità qualitative, tecnologiche e/o economiche.

Si dovrà, poi, contrattualizzare ogni tipo di rapporto consulenziale e convalidare lo stato di qualifica dei consulenti esistenti.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con consulenti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 94 del nuovo codice degli appalti ai sensi del d.lgs. n. 36/2023, corrispondente all'art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del precedente Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito (nel caso di Società di consulenza), anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Non possono, altresì, essere intrattenuti rapporti con soggetti destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui agli artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizzano rispettivamente le *"situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa"* ed i *"reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali"*.

Laddove il consulente venga a trovarsi nelle predette condizioni dopo la stipulazione del contratto, lo stesso viene automaticamente risolto.

Non può, inoltre, essere nominato quale consulente della Società Colui che abbia, nei tre anni precedenti all'assunzione della carica professionale, svolto attività di pubblico dipendente con esercizio di poteri autoritativi o negoziali, presso una Pubblica Amministrazione con la quale la Società abbia rapporti di tipo contrattuale.

La società si impegna a differenziare il ruolo di consulente esterno in materia 231 con i ruoli interni di controllo, quale, ad esempio, l'Organismo di Vigilanza.

5.6 Rapporti con i mass-media e gestione dell'informazione

Fabbricati & Affini, ad oggi, non intrattiene rapporti con i mass-media e con gli organi informativi.

Tuttavia, nel caso in cui tali rapporti dovessero, per qualsivoglia ragione, instaurarsi, si prevede quanto segue.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti a ciò espressamente delegati, in conformità alle procedure ed alle disposizioni adottate dalla Società.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei mass-media ricevuta dal personale della Società deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibiti, che avranno cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

La comunicazione verso l'esterno, comunque, deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza, al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti; i documenti portati all'esterno che possano influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari e l'andamento dei mercati azionari devono essere oggetto di particolare attenzione prevedendo, nello specifico, idonei canali di comunicazione e soggetti all'uopo preposti.

E' rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni, potranno essere adottati comportamenti di insider trading o di utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi nell'esercizio dell'incarico o comportamenti di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volti ad arrecare indebiti vantaggi personali o a terzi.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Società sono tenuti a mantenere la massima riservatezza ed a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, know how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni (perché attinenti, ad esempio, alla sicurezza nazionale, a settori militari, ad invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette, nuove applicazioni industriale), nonché quelle contrattualmente segrete.

Sono inoltre riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento dell'attività lavorativa la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo od un danno all'azienda e/o un indebito guadagno al dipendente o a terzi.

La Società rispetta e pretende il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di privacy, sia a livello interno all'azienda sia a livello esterno.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela dei beni aziendali e si prevede, infine, che la violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o dei collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Società e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali. Il dovere di riservatezza continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, fino a quando l'utilizzo o la divulgazione di informazioni

possa recare pregiudizio agli interessi di Fabbricati & Affini; si utilizza, quindi, un termine flessibile che può variare sulla base di tale necessità.

Osservanza delle procedure e dei “protocolli” specifici

6. Il rispetto delle procedure aziendali e delle istruzioni operative

Gli specifici protocolli (rectius procedure) e Istruzioni Operative adottati da Fabbricati & Affini per prevenire i reati “mappati” nella parte generale e speciale del M.O.G., sono ispirati dai principi enucleati nel Codice Etico.

Il rispetto dei protocolli afferisce ad ogni organo della società, la cui organizzazione è ispirata al principio di separazione dei compiti, ragion per cui le operazioni sono svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, evitando l'attribuzione di poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Le procedure aziendali garantiscono il rispetto dei principi suindicati al Par. 2.

L'amministratore, i dipendenti e tutti coloro che operano per la Fabbricati & Affini sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e funzioni. Le possibili inosservanze delle procedure comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari e possono compromettere il rapporto fiduciario esistente tra la Società e coloro i quali interagiscano con essa a qualsiasi titolo.

Efficacia del Codice e suo valore contrattuale

7. Efficacia del codice

I principi contenuti nel Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà, diligenza e buona fede attesi da apicali, dipendenti e da ciascun soggetto che sia coinvolto a qualunque titolo nelle attività di Fabbricati & Affini.

L'inosservanza delle norme contenute nel presente Codice sarà proporzionalmente sanzionata ricorrendo in sede disciplinare e, ove necessario, in sede legale, civile o penale.

I terzi coinvolti nelle attività di Fabbricati & Affini sono portati a conoscenza degli impegni imposti dal Codice e, in caso di inadempienza, si adotteranno opportune iniziative interne e, se ammissibili e di competenza di Fabbricati & Affini s.r.l. esterne.

L'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere data tempestiva segnalazione dei comportamenti e degli atti compiuti in potenziale violazione del Codice, potrà emanare pareri e raccomandazioni rivolti alle strutture aziendali, allo scopo di migliorare l'applicazione del Codice, in caso di accertate violazioni, indirizzati ai soggetti responsabili dell'irrogazione delle sanzioni.

L'impresa, al fine di dimostrare la preminenza, nelle politiche aziendali, del rispetto dei principi indicati nel Codice, si impegna ad essere inserita, dall'Adunanza dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, nell'elenco di cui all'art. 8 del Regolamento adottato dall'AGCOM il 28 luglio 2020 n. 28361 per ottenere il c.d. Rating di legalità con punteggio: ★+.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano nell'interesse della Società, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile e, nello specifico, dell'art. 2104 c.c.

La violazione dei contenuti del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni eventualmente provocati.

Adozione, attuazione ed aggiornamento del Codice e la funzione di controllo

8. Adozione ed aggiornamento del Codice. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Codice è adottato da Fabbricati & Affini s.r.l. mediante determinazione dell'Amministratore Unico.

Il contenuto del Codice potrà essere modificato e integrato sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che saranno formulate dal Consulente esterno in materia 231 o dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01.

L'organo deputato a vigilare sull'osservanza del presente Codice e di riferire sulla eventuale necessità dei suoi aggiornamenti è l'Organismo di Vigilanza, soggetto, per Fabbricati & Affini, distinto dal consulente esterno in materia 231.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati e alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività e si coordinerà opportunamente con gli altri organi e le funzioni societarie competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei principi del Codice.

I Destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo può essere anche svolto dalle funzioni operative, dalle funzioni in generale preposte al controllo e dagli eventuali organi di controllo istituzionali (es. sindaco o sindaci).

Diffusione, interpretazione e formazione del Codice

9. Conoscenza e applicazione

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari da parte dell'Amministratore Unico, con l'esposizione nella bacheca e sul sito aziendale, e da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza o con il Consulente esterno in materia 231, considerato anche che la società, con l'amministratore unico, si preoccupa della formazione e dell'aggiornamento dei dipendenti assegnati alle proprie strutture, in materia di trasparenza ed integrità.

Tutti coloro che hanno rapporti con la Società, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a fare osservare i principi e le norme del presente Codice. In nessun modo, agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tali principi e norme. In particolare, tutti i destinatari sono tenuti a operare affinché tali principi e norme siano adeguatamente applicati.

Reporting

10. Reporting interno

La vigilanza dell'attuazione del Codice e della sua applicazione è adibita a tutti i Destinatari, che sono indistintamente e singolarmente tenuti a segnalare le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello o in genere il sistema di controllo interno, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza, a mezzo email, ovvero mediante la piattaforma connessa al sistema di whistleblowing previsto dal d.lgs. n. 24/2023 per come meglio descritta al Par. 12.

Tutti i Destinatari sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di Area e/o all'Organismo di Vigilanza, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'impresa. I responsabili di Area devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza. Valgono a tal fine le regole stabilite nella parte generale del Modello.

Sistema sanzionatorio per violazione dei principi e delle norme del Codice

11. Sanzioni

La violazione dei principi e delle norme richiamati nel presente Codice configura un illecito sul piano disciplinare e/o di lavoro e saranno trattati dalle competenti strutture in osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti e/o, se applicabile, del Codice Disciplinare, anche nei casi in cui il comportamento stesso costituisca reato di competenza della Magistratura ordinaria.

In caso di violazione da parte degli apicali e dei dipendenti si provvederà ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile agli stessi.

In particolare, la Società alla data di adozione del presente Codice Etico applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro "per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative" (c.d. Edilizia e Industria) sottoscritto in data 3/03/2022 di rinnovo del precedente accordo del 18/07/2018 e di prossimo rinnovo fino al 2027, che qui si intende interamente richiamato.

Come definito dal CCNL Industrie edili ed affini ed in applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di tre ore;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ai fini dell'inquadramento delle sanzioni da applicare, con il termine "gravi adempimenti" si intendono, ai fini del presente codice, tutte quelle condotte di violazione di quest'ultimo che comportano o possono comportare l'applicazione di sanzioni a carico di Fabbricati & Affini, fermo restando le sanzioni di carattere penale, civile e amministrativo potenzialmente applicabili, a parte, per il trasgressore.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, sono inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

A tal fine le regole comportamentali previste nel Codice costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali sensibili ai fini del citato decreto e nei rapporti con gli interlocutori.

Canali di segnalazione ed operatività del sistema di *Whistleblowing*

12. Canali di segnalazione

Tutti i soggetti che identifichino una violazione al Codice Etico, una frode o un atto illecito o ravvisino, sulla base degli elementi disponibili, il sospetto che si stia verificando una violazione al Codice Etico, una frode o un atto illecito, devono tempestivamente segnalarlo all'Organismo di Vigilanza di Fabbricati & Affini s.r.l., quale gestore delle segnalazioni.

Si specifica che, nel rispetto del suddetto d.lgs. n. 24/2023 e delle linee guida emanate da Confindustria lo stesso anno, dati i rapporti societari tra la controllata Fabbricati&Affini e la controllante, al 51 % delle quote, Immobiliare Costiera s.r.l. società benefit, coloro i quali volessero effettuare una segnalazione per delle criticità emerse nelle attività di Fabbricati & Affini potranno avanzarla direttamente attraverso il software DIGITAL PA acquistato da Immobiliare Costiera s.r.l. e il link pubblicato sul sito aziendale di quest'ultima, conformemente alla guida ed alle spiegazioni per l'utilizzo ivi indicati.

Le modalità specifiche con cui utilizzare tale meccanismo di segnalazioni sono indicate di seguito e nella parte generale del M.O.G.

AL fine di dare concreta attuazione a tutte le nuove disposizioni sul fenomeno del whistleblowing, Fabbricati & Affini istituirà:

- un espresso riconoscimento tra le Politiche aziendali:
 - della tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
 - del riconoscimento che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile;
 - che costituisce, invece, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito (in questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto);
- un Sistema Disciplinare che sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- un sistema che consente di richiedere un **incontro orale** con l'Organismo di Vigilanza gestore delle segnalazioni. A tal fine verrà indicato, con una email interna a tutti i membri di Fabbricati & Affini, l'indirizzo email dell'OdV **gianmarco.lorenzi@fabbricatieaffini.it** attraverso il quale poter fissare un incontro *de visu* con il medesimo Odv. In tale sede il segnalante sarà tenuto a redigere e firmare un modulo per le segnalazioni che rimarrà nella sola disponibilità del gestore stesso;
- un sistema basato su una piattaforma online all'uopo adottata dall'Azienda individuata da uno specifico software, che garantisce piena aderenza anche alle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria e di ANAC dal momento che permette l'invio della segnalazione in modo riservato e anonimo, ove:
 - per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. Le segnalazioni riservate prevedono la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. È possibile inviare una segnalazione riservata anche senza creare un account, compilando il modulo della segnalazione dalla sezione "Segnala senza registrazione" (se presente) e indicando i dati personali alla fine del modulo. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione pertanto la segnalazione riservata viene inviata al Responsabile in forma anonima. Soltanto il Responsabile del procedimento di Whistleblowing (nel caso, esterno

alla Società) è in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità;

- le segnalazioni anonime sono segnalazioni che non consentono l'associazione della segnalazione al nominativo del segnalante in quanto il dato del nominativo del segnalante non esiste. In questo caso il segnalante non è obbligato a registrarsi al sistema e può inviare la segnalazione come utente non registrato nella sezione "Segnala senza registrazione", se presente.

Questa piattaforma, garantisce la riservatezza e la sicurezza delle informazioni: *Tutti i contenuti da te inseriti, compresa la tua identità sono crittografati e possono essere letti esclusivamente da te e dal destinatario o dai destinatari delle segnalazioni (Responsabile o Gestore del Whistleblowing).*