



CODICE ETICO

Alpina S.p.A.



ALPINA S.p.A.

Via Ripamonti 2
20136 Milano
ITALY

P.IVA 10241540151
C.F./R.I. 01033390392
REA 1337939

Capitale Sociale
€ 1.155.170 i.v.

TEL +39.02.58305010
FAX +39.02.58307388
PEC alpina@legalmail.it
MAIL info@alpina-spa.it
WEB www.alpina-spa.it

Documento:	Codice Etico	
1.a Adozione:	Delibera CDA	09/10/2025

1	Termini e Definizioni.....	6
2	Il Codice Comportamentale.....	7
3	Principi di Comportamento Generali.....	9
3.1	Rispetto delle Leggi.....	9
3.2	Imparzialità.....	9
3.3	Onestà.....	9
3.4	Integrità.....	9
3.5	Efficienza.....	9
3.6	Correttezza.....	10
3.7	Riservatezza e tutela dei dati personali.....	10
3.8	Anticorruzione.....	10
3.9	Trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie e adempimenti tributari.....	13
3.10	Concorrenza.....	14
3.11	Integrità della persona e tutela della personalità individuale.....	14
3.12	Responsabilità verso la collettività.....	14
3.13	Ripudio delle organizzazioni criminali.....	15
3.14	Ripudio degli illeciti Transnazionali.....	15
3.15	Prevenzione del riciclaggio e dell'autoriciclaggio di denaro o altre utilità.....	15
3.16	Corretto utilizzo del sistema informatico e tutela del diritto di autore.....	16
3.17	Proprietà industriale ed intellettuale.....	17
3.18	Rispetto della Qualità e Sicurezza.....	17
3.19	Rispetto della sicurezza e salute sul lavoro.....	17
3.20	Tutela dell'ambiente.....	18
3.21	Collaborazione con le Autorità in caso di indagini.....	18
4	Principi di Comportamento Specifici.....	19
4.1	Gestione della Società.....	19
4.1.1	Corporate Governance.....	19
4.1.2	Assemblea dei Soci.....	19
4.1.3	Consiglio di Amministrazione.....	20
4.1.4	Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	20
4.1.5	Amministratore Delegato.....	21
4.1.6	Collegio Sindacale.....	21
4.2	Rapporto con i clienti.....	21
4.3	Rapporto con i fornitori di beni e servizi.....	23
4.4	Relazioni con i Soci.....	24
4.5	Valorizzazione dell'investimento per i Soci.....	24
4.6	Rapporto con i dipendenti.....	24
4.6.1	Selezione del personale.....	25

4.6.2	Costituzione del rapporto di lavoro	25
4.6.3	Gestione del personale	25
4.6.4	Diffusione delle politiche del personale.....	26
4.6.5	Valorizzazione e formazione delle risorse umane	26
4.6.6	Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti.....	26
4.6.7	Coinvolgimento dei lavoratori.....	26
4.6.8	Sicurezza e salute.....	26
4.6.9	Tutela della privacy.....	27
4.6.10	Integrità e tutela della persona.....	27
4.6.11	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo.....	27
4.6.12	Doveri dei dipendenti e dei collaboratori	28
4.7	Rapporto con i collaboratori esterni/consulenti	28
4.8	Rapporto con la Pubblica Amministrazione.....	28
4.9	Rapporti con le Autorità di Vigilanza, Regolazione e Garanzia e con Organi Istituzionali 30	
4.10	Rapporti con il mondo politico (contributi, sponsorizzazioni, donazioni).....	30
4.11	Rapporti con la stampa e mezzi di comunicazione.....	31
5	Modalità di Diffusione e di segnalazione delle violazioni.....	32
5.1	Diffusione e informazione	32
5.2	Responsabilità.....	32
5.3	Sistema di Segnalazioni.....	32
6	Il Sistema Sanzionatorio.....	33
6.1	Sanzioni.....	33
6.2	Disciplina delle Sanzioni.....	33
7	Pubblicità ed Entrata in Vigore	33
7.1	Divulgazione.....	33
7.2	Attuazione.....	34

PREMESSA

Alpina svolge servizi di ingegneria (studi di fattibilità, progettazioni, direzione dei lavori, coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione, consulenze tecniche) su grandi opere, sempre eseguite con attento riguardo alla sicurezza, all'ambiente e ai costi, ed in maniera integrata per tutte le seguenti quattro discipline:

- Strutture (ponti, gallerie, strutture civili, fondazioni speciali, trattamenti del terreno);
- Trasporti (strade, autostrade, ferrovie e aeroporti);
- Idraulica (impianti idroelettrici, opere fluviali e marittime, dighe);
- Edilizia di Interesse Pubblico (piani di riqualificazione urbana, edifici di interesse per la collettività ad uso residenziale e per uso uffici, alberghi, istituti di ricerca medica e scientifica, istituti universitari, industrie e ospedali).

Da 70 anni, Alpina è all'avanguardia nell'ingegneria in Italia ed all'estero, in quanto impegnata nella progettazione di opere che uniscono eccellenza tecnica a una visione senza tempo. Fondata a Milano nel 1954 come "Società Idroelettrica Alpina", le radici della Società affondano nell'ingegneria idraulica pionieristica. Nei primi anni, Alpina ha fornito un importante contributo al settore delle infrastrutture energetiche in Italia, attraverso la realizzazione di importanti progetti idroelettrici nel Nord Italia. Negli anni '70, Alpina ha ampliato il proprio focus verso i trasporti, l'ingegneria strutturale e civile, realizzando oltre 800 chilometri di autostrade, complessi industriali e strutture civili che hanno trasformato il paesaggio italiano.

Oggi, Alpina rimane un partner affidabile in vari settori, poiché oltre a mettere a disposizione dei propri clienti decenni di esperienza, ha la capacità di fornire soluzioni innovative, sostenibili ed orientate al futuro. I progetti, dalle infrastrutture energetiche ai lavori civili, sono guidati dallo stesso spirito innovativo che ha definito Alpina sin dall'inizio. Questa lunga eredità è alla base del modus operandi di Alpina e si fonda sulla profonda convinzione che l'ingegneria va oltre il raggiungimento tecnico: è un'arte che serve la società e le generazioni future.

In Alpina, le persone sono considerate la forza più grande, incarnando valori di unità, rispetto e inclusività. L'obiettivo della Società non è solo fornire soluzioni all'avanguardia ed orientate al futuro, ma parallelamente vi è un forte impegno nel costruire una comunità collaborativa, a partire dai dodici partner che guidano Alpina, i quali si fanno promotori di una cultura aziendale basata sulla collaborazione e fiducia reciproca.

1 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento, si intende con:

- A. **“Destinatari”**: tutti i soggetti, le categorie di soggetti e gli enti ai quali il presente documento – direttamente e/o indirettamente – si rivolge e in particolare, ai Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti, Consulenti, Professionisti, Soci, agli Organi sociali e più in generale a tutti gli *stakeholders*;
- B. **“Responsabili”**: tutti i soggetti inquadrati nella pianta organica della società con funzioni di Direzione;
- C. **“Clienti”**: intesi nelle seguenti accezioni;
1. **“Cliente Finale”**: persona fisica e/o giuridica che acquista un servizio o un prodotto inerente alla attività svolta dalla società;
 2. **“Pubblica Amministrazione”**: l'insieme delle autorità a cui lo Stato Italiano o, nel caso di attività svolta anche all'estero, lo Stato estero, affida la cura degli interessi pubblici, nonché l'allocazione di beni e servizi di pubblica utilità, come gli Enti pubblici regionali, nazionali, comunitari, i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubbliche funzioni o servizi.
- Sono appartenenti alla “Pubblica Amministrazione”, a titolo esemplificativo, i dipendenti di Ministeri dei trasporti e delle infrastrutture, di aziende pubbliche e a partecipazione pubblica, regioni ed altri enti locali ecc. La predetta Pubblica Amministrazione può, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, bandire, acquistare, affidare (esternalizzando) uno o più servizi o parti di essi.
- E. **“Segnalante (Whistleblower)”**, è il dipendente/collaboratore che effettua una segnalazione. Il ruolo del segnalante è quello di effettuare la segnalazione senza adozione di ulteriori iniziative/azioni correttive.
- F. **“Segnalazione”**, la notizia riguardante gli illeciti previsti nel d.lgs.24/2023 (per il dettaglio si rinvia alla relativa procedura) e nel Codice Etico aziendale. La segnalazione può essere:
- In buona fede, se il segnalante, in assenza di pregiudizio, ha la ragionevole certezza della verità di quanto segnalato e se non effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto ovvero di ottenere un beneficio personale.
 - Circostanziata, se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo). Per questa tipologia di segnalazioni la Struttura di gestione delle segnalazioni valuta se con gli strumenti di indagine a disposizione possano essere ottenuti utili riscontri (segnalazione circostanziata verificabile), oppure no (segnalazione circostanziata non verificabile).

- In malafede, se dagli esiti della fase istruttoria si rilevi che sia stata effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o società segnalata o di ottenere un beneficio personale.

2 IL CODICE COMPORTAMENTALE

La Società Alpina S.p.A. si impegna a promuovere alti livelli qualitativi ed etici nella conduzione delle proprie attività, al fine di conquistare la massima fiducia degli altri attori dei settori in cui opera, ma soprattutto per raggiungere elevati *standard* di risultato anche a favore del cliente finale.

In tale ottica, la Società si è dotata di un Codice Etico e di un annesso Codice Comportamentale, all'interno del quale fornire le linee-guida e gli orientamenti fondamentali da rispettare nella conduzione delle attività relative al business della Società.

Il presente Codice è stato concepito per agevolare tutti i soggetti che, a diverso titolo e/o ragione professionale, entrano in contatto con la società (es. dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori - già definiti come **Destinatari**), nella comprensione dei contenuti e dei risvolti pratici presenti nella normativa italiana. In tal senso, il presente Codice rappresenta il riferimento da seguire nello svolgimento delle attività proprie della Società.

In particolar modo la Alpina favorisce e promuove una **cultura della legalità** non soltanto presso i propri lavoratori e collaboratori, ma anche presso i propri fornitori e clienti. Per tale motivo la violazione delle regole di comportamento previste nel presente documento potrebbe determinare l'applicazione di sanzioni sia al singolo autore del fatto, sia alla Società che intrattiene rapporti contrattuali con la stessa Alpina. Al fine di scongiurare tale ipotesi il presente Codice di Comportamento avrà ampia diffusione all'interno della Società, anche attraverso la sua consultabilità nella rete interna: è fatto obbligo a tutti i lavoratori e collaboratori della Società di conoscere i contenuti del presente Codice, di osservarlo e rispettarlo. L'inosservanza o il mancato rispetto del presente Codice di comportamento da parte di lavoratori e/o collaboratori comporterà altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari, ove il medesimo comportamento costituisca anche violazione delle norme dei contratti vigenti.

I dipendenti che hanno incarico di responsabilità di gruppi o funzioni all'interno della società devono vigilare sul rispetto del Codice nell'ambito delle rispettive competenze. Per tale motivo la mancata osservanza del medesimo ha come conseguenza la possibilità di un intervento disciplinare da parte dell'azienda.

Per inciso, nel caso di dipendenti, la sanzione può arrivare alla risoluzione del rapporto di lavoro, in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal C.C.N.L.

Nel caso di soggetti operanti nella società ad altro titolo, si può giungere alla risoluzione contrattuale immediata.

Il Codice Comportamentale è distribuito o reso disponibile:

- ai dipendenti, collaboratori, personale in somministrazione di lavoro temporaneo della società all'atto dell'assunzione – o comunque dell'ingresso operativo nella società - ed in occasione di ogni successivo aggiornamento del documento;

- ai soggetti esterni alla società (es. fornitori, consulenti, clienti, ecc.) precedentemente - quando possibile - all'avvio di una relazione contrattuale.

3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI

3.1 Rispetto delle Leggi

La conformità dei comportamenti alle leggi è un requisito inderogabile per tutti i Destinatari. Ogni Destinatario deve impegnarsi all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti, ivi contemplato il rispetto dei **principi di buon andamento, onestà personale, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa**.

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi ai quali è dedicato e nessun obiettivo personale e/o della Società può essere perseguito e realizzato in violazione delle leggi.

Il Destinatario deve essere quindi a conoscenza dei comportamenti appropriati e delle implicazioni relative alla propria attività.

In caso di dubbio, deve chiedere consiglio o al proprio Responsabile o al proprio punto di contatto nella Società, che gli fornirà l'opportuna formazione integrativa.

Se il Destinatario viene a conoscenza della violazione di normative da cui può scaturire un rischio di coinvolgimento della Società, deve immediatamente segnalare l'evento nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 5.3 del presente Codice.

3.2 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholder* (i rapporti con i clienti, i rapporti con i Soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), la società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.3 Onestà

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

Nella formulazione degli accordi contrattuali con eventuali soggetti terzi, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile.

3.4 Integrità

La Società non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico.

3.5 Efficienza

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali, adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

3.6 Correttezza

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Il Destinatario deve quindi evitare le situazioni che possano generare un reale o potenziale conflitto di interessi o darne la percezione.

Con ciò si intende sia il caso in cui il Destinatario persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi "personalmente", sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con la società.

3.7 Riservatezza e tutela dei dati personali

Il Destinatario è tenuto alla **riservatezza** sulle informazioni aziendali di cui è venuto a conoscenza in quanto esse sono di proprietà della società. Allo stesso modo si astiene dal ricercare dati riservati riferiti o riferibili alla società o ad alcuno dei Destinatari.

Il Destinatario che venga a conoscenza di informazioni confidenziali non di pubblico dominio deve evitarne la divulgazione (compresi amici e familiari), se non formalmente autorizzato.

I dati personali devono essere trattati nel rispetto delle leggi in vigore che disciplinano la materia della Privacy nonché le linee guida e le prescrizioni emanate dall'Autorità Garante per la Privacy.

In ordine a tale tema, la società impegna con particolare attenzione il Destinatario:

- ad una condotta conforme al Regolamento UE 2016/679 trattare i dati di cui verrà in possesso e/o a conoscenza in conformità al "Regolamento UE 2016/679 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" ed al D.Lgs. nr. 101/18, recante Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, con particolare riferimento alla liceità, alla correttezza, alla riservatezza e alla sicurezza;
- ad utilizzare i dati esclusivamente per le finalità connesse allo svolgimento delle attività oggetto del servizio. È vietato qualsiasi trattamento dei dati per finalità diverse;
- a mantenere la più assoluta riservatezza, anche da parte del proprio personale e/o dei propri collaboratori, su tutte le informazioni delle quali possa venire a conoscenza durante lo svolgimento dell'incarico affidato.

La Società, conformemente alla normativa vigente, garantisce agli Interessati che il trattamento dei loro dati personali, siano essi comuni, particolari o giudiziari venga effettuato nel rispetto di idonee misure di sicurezza.

3.8 Anticorruzione

La Società non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi indirettamente tramite soggetti che agiscano per conto o nell'interesse della Società stessa, in Italia ed all'estero; nella conduzione delle sue attività vieta, pertanto, qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della

Pubblica Amministrazione, dei “pubblici ufficiali”, degli “incaricati di pubblico servizio” e dei soggetti privati.

Nel dettaglio, Alpina vieta a chiunque, in via diretta o indiretta, di:

- offrire, promettere, dare, pagare, ovvero autorizzare qualcuno a offrire, promettere, dare o pagare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità ad un Soggetto Pubblico¹ o ad un privato (**Corruzione Attiva**);
- accettare, ovvero autorizzare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, vantaggi economici o altre utilità, ovvero le richieste o le sollecitazioni di vantaggi economici o altre utilità, da un Soggetto Pubblico o da un privato (**Corruzione Passiva**);

quando l'intenzione sia:

- indurre un Soggetto Pubblico o un privato, a svolgere in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o qualsiasi attività associata ad un affare, o ricompensarlo per averla svolta;
- influenzare l'adozione di un atto ufficiale, anche solo in termini temporali, ovvero la sua omissione da parte di un Soggetto Pubblico o di qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- ottenere o assicurarsi un vantaggio improprio in relazione alle attività d'impresa; o in ogni caso, violare le leggi applicabili.

In tale contesto è fatto quindi espresso divieto di soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere direttamente o tramite terzi da un Soggetto Pubblico finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubblicistiche.

In particolare, è fatto assoluto divieto al personale della Società, direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi, di:

- i. promettere o concedere danaro, vantaggi o qualsiasi altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- ii. tenere condotte contrastanti con quanto previsto nel Codice Etico;
- iii. presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti ovvero ad assumere contratti;
- iv. impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;

¹ Inteso come Ente della Pubblica Amministrazione e/o Pubblico Ufficiale e/o Incaricato di Pubblico Servizio.

v. adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione, nell'esercizio delle sue funzioni, per quanto attiene l'affidamento e l'esecuzione di contratti pubblici.

La condotta proibita include l'offerta o la ricezione, da parte di personale di Alpina (corruzione diretta) o di chiunque agisca per conto della società (corruzione indiretta), di un vantaggio economico o altre utilità in relazione alle attività d'impresa, e quindi non si limita ai pagamenti in contanti ma include:

- a. omaggi;
- b. spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti, ospitalità in generale;
- c. contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
- d. contributi ad associazioni o fondazioni politiche;
- e. attività commerciali, posti di lavoro (consulenze, assunzioni, collaborazione) o opportunità d'investimento;
- f. informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- g. sconti o crediti personali;
- h. assistenza o supporto ai Familiari; e
- i. altri vantaggi o altre utilità.

Il tutto anche se le condotte e le utilità menzionate fossero rivolte a vantaggio di terze persone per indurre il Pubblico Ufficiale a comportamenti contrari ai propri doveri.

Omaggi, pagamenti o altre utilità, inclusi i trattamenti di ospitalità possono essere effettuati o ricevuti qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale, tenuto conto dei principi normativi ed etici, dei costumi e delle usanze dei singoli Paesi nei quali la Società opera, e siano tali da non compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e tali da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati a creare un obbligo di gratitudine o ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Nel rispetto del principio di tracciabilità e di documentabilità, è necessario tenere evidenza dei destinatari di detti omaggi. Il soggetto che ha sostenuto la spesa di rappresentanza dovrà quindi indicare sul giustificativo di spesa (ad es. scontrino fiscale, ricevuta, fattura, documento di spedizione, ecc.), il nominativo della persona/delle persone e la società di appartenenza beneficiarie della spesa.

Un omaggio o vantaggio economico o altra utilità – inclusi i trattamenti di ospitalità – offerto a, o ricevuto da, Personale di Alpina S.P.A., è considerato di “modico valore” qualora il suo valore effettivo o stimato non ecceda (o probabilmente non ecceda):

1. singolarmente, l'importo di € 150, o

2. cumulativamente, quando ricevuto da o offerto dallo stesso soggetto o ente in un anno, l'importo di € 300, anche se singolarmente ciascun omaggio o beneficio non supera l'importo indicato al punto 1 di cui sopra.

Qualsiasi omaggio, vantaggio economico, o altra utilità, incluso il trattamento di ospitalità dato da personale della Società, anche se corrisposto mediante utilizzo di risorse economiche personali, a un Pubblico Ufficiale o a un privato deve essere ragionevole e fatto in buona fede nell'ambito di una normale relazione di carattere commerciale, secondo i criteri e le modalità indicati dal presente codice.

Nel rispetto del principio di trasparenza e di tracciabilità occorre quindi mantenere sempre evidenza documentale (es. e-mail, minuta, verbale, ecc.) di ogni comunicazione o riunione intervenute con Pubblici Ufficiali nel quadro di un Contatto Rilevante con indicazione, in quest'ultimo caso, di luogo e data dell'incontro, unitamente ad una sintesi degli argomenti trattati e delle relative conclusioni.

Il contatto deve aver luogo rispettando il perimetro delle responsabilità esplicitate nell'organigramma aziendale, nelle procedure ed istruzioni organizzative. Ad esso deve seguire tempestiva segnalazione al superiore gerarchico o funzionale (nel caso in cui si riscontrino eventuali criticità).

3.9 Trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie e adempimenti tributari

L'informazione contabile deve essere fondata sui principi di correttezza, accuratezza, completezza, trasparenza, e competenza dell'informazione di base e delle successive registrazioni.

Il Destinatario deve rispettare le normative vigenti ed i principi contabili nazionali ed internazionali eventualmente applicabili.

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, accurata, coerente, congrua, correttamente registrata, autorizzata e documentabile.

Per ciascuna di esse deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento e motivazione.

Per ogni operazione, anche per quelle che avvengono "per cassa", deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto che consenta:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Quindi, ciascun Destinatario è tenuto a:

- a) collaborare per rappresentare i fatti di gestione in modo corretto, accurato, completo e fedele nella contabilità;
- b) segnalare subito ogni omissione, imprecisione o falsificazione delle scritture contabili e/o dei documenti di supporto di cui sia venuto a conoscenza nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 5.3. del presente Codice.

È proibito effettuare operazioni contabili simulate, adottare una condotta fraudolenta, occultare, omettere, cancellare, distruggere registrazioni o documenti contabili e ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Alpina si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

I Destinatari del presente Codice non devono in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria.

3.10 Concorrenza

La Società promuove il principio della leale concorrenza adottando comportamenti di correttezza, trasparenza e leale competizione verso gli operatori presenti sul mercato. Tale lealtà è richiesta a tutti gli operatori anche in un'ottica di pari opportunità di lavoro, nel caso dovessero insorgere i presupposti, tra imprese sociali e profit.

3.11 Integrità della persona e tutela della personalità individuale

I lavoratori e i collaboratori della società sono un fattore particolarmente indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, Alpina tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

La società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi lavoratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nonché la pari dignità dei sessi negli inquadramenti professionali, nei livelli retributivi e nelle opportunità di sviluppo e di avanzamento di lavoratori e collaboratori.

La società promuove come irrinunciabile la tutela della libertà e della personalità individuale.

Essa ripudia qualunque attività che possa comportare ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La società, inoltre, attribuisce primaria importanza alla tutela dei minori ed alla individuazione e sanzione di comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura nei loro confronti.

Per garantire il pieno rispetto della persona, la società è impegnata a rispettare e a far rispettare al Destinatario la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni Destinatario che venga a conoscenza di commissioni di atti o comportamenti che possano costituire una violazione a questo impegno deve, salvi gli obblighi di legge, comunicarlo subito al superiore gerarchico o alle figure aziendali preposte a tali tematiche.

3.12 Responsabilità verso la collettività

Il legame organico con la comunità locale, volto a valorizzare in chiave solidaristica ed imprenditoriale le potenzialità di cui ogni territorio dispone per fronteggiare i bisogni dei cittadini, comporta la necessità di sviluppare un'azione costante di radicamento, di costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le istituzioni, finalizzata al "perseguimento della promozione umana e all'integrazione sociale" e al benessere collettivo, opzioni queste inconciliabili con una politica volta esclusivamente al solo sviluppo economico e commerciale dell'Azienda.

Alpina S.p.A. manifesta la condivisione di questi valori attraverso la collaborazione con realtà no-profit:

- ✓ [Sport Senza Frontiere](#) con cui organizza la partecipazione dei propri dipendenti e collaboratori alla maratona di Milano, attraverso l'iscrizione alle staffette
- ✓ [Sister Island](#) a cui ha devoluto negli anni contributi per la costruzione della nuova scuola, per l'acquisto del mini bus per trasportare i bambini della scuola, e a cui ha sviluppato un progetto per una rete di distribuzione delle acque nel villaggio di Nungwi

3.13 Ripudio delle organizzazioni criminali

La Società è consapevole del rischio che organizzazioni criminali localmente insediate, possano condizionare l'attività d'impresa, strumentalizzandola per il conseguimento di vantaggi illeciti ed è impegnata nella prevenzione e nel contrasto del rischio di infiltrazione criminale all'interno della propria organizzazione.

Al tal fine, tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle regole stabilite dalla Società per la valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti che hanno rapporti con la Società stessa (personale, fornitori di beni e servizi, clienti).

I pagamenti e altre transazioni finanziarie devono essere effettuati tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità, sulla base di idonea documentazione.

Salvo deroghe adeguatamente motivate, non sono ammesse cessioni del credito o del debito a terzi.

Sono esclusi dal predetto divieto, senza necessità di specifica motivazione, i contratti di factoring, cessione o anticipazione o aventi natura equipollente, sottoscritti con istituti di credito o altre società specializzate nell'attività di gestione e riscossione dei crediti.

È fatto divieto a tutti i destinatari del presente Codice di sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo da chiunque formulate; ciascun destinatario è in ogni caso tenuto a segnalarlo nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 5.3. del presente Codice.

3.14 Ripudio degli illeciti Transnazionali

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestano un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso e l'intralcio alla giustizia; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

3.15 Prevenzione del riciclaggio e dell'autoriciclaggio di denaro o altre utilità

La Società vieta a tutti i destinatari del Codice in maniera assoluta, di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La Società vieta di impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi.

Inoltre, la Società vieta di:

- incassare somme in contanti (ad eccezione di pagamenti di modesta entità di cui deve essere tenuta traccia in contabilità)
- ricevere pagamenti da conti cifrati o da soggetti non identificabili;
- effettuare pagamenti in contanti o con mezzi non tracciabili (ad eccezione di importi modesti di cui comunque viene tenuta traccia nella contabilità);
- effettuare pagamenti su conti cifrati;
- effettuare pagamenti in Paesi diversi da quelli di residenza del fornitore o dove la prestazione è stata eseguita.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme, sia nazionali che internazionali, volte a contrastare il riciclaggio e l'autoriciclaggio di denaro, beni o altre utilità.

3.16 Corretto utilizzo del sistema informatico e tutela del diritto di autore

Nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche i Destinatari s'ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole di sicurezza interne.

I Destinatari devono astenersi da quelle attività dirette a danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico della Alpina, di altre Società, dello Stato o di altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare il danneggiamento d'informazioni, dati e programmi informatici della Società stessa o di terzi.

La Società si impegna a non riprodurre, utilizzare, detenere o diffondere opere dell'ingegno in violazione dei diritti di proprietà intellettuale dei legittimi titolari e rifiuta ogni modifica o aggiornamento di sistemi operativi o di programmi applicativi con violazione delle condizioni di licenza d'uso contrattualmente definite con i fornitori.

Tutti i beni materiali di cui la società ha la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei Soggetti Aziendali per l'esercizio dell'attività lavorativa nell'ambito aziendale (quali, a titolo esemplificativo: hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, impianti, macchinari, attrezzature, apparecchiature e strumenti, ecc.) costituiscono patrimonio aziendale e come tali:

- possono essere utilizzati da ciascun Soggetto Aziendale, solo se espressamente autorizzato;
- devono essere utilizzati correttamente;
- devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite, danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.;
- ne devono essere tempestivamente comunicati ai soggetti responsabili o gerarchicamente superiori, eventuali difetti, guasti, distruzioni, ecc.. Salvo espressa autorizzazione, i beni sopra elencati devono di regola essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:
 - utilizzo per procurare a sé o a terzi qualsiasi beneficio o profitto;

- utilizzo (con particolare riferimento agli strumenti informatici ed Internet) per finalità di svago e non professionali, specie se esse possono arrecare pregiudizio al decoro ed all'etica dell'Azienda e degli altri Soggetti Aziendali;
- duplicazione in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo di prodotti software, salvo espressa autorizzazione

Il rispetto dei punti sopraesposti risulta quanto mai fondamentale nell'ambito delle attività svolte dalla Alpina .

3.17 Proprietà industriale ed intellettuale

Alpina promuove la tutela della proprietà industriale e intellettuale propria e di terzi.

I destinatari sono tenuti ad agire nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale e intellettuale, nonché in conformità alle prescrizioni contenute in leggi, regolamenti e convenzioni poste a tutela di tali diritti.

3.18 Rispetto della Qualità e Sicurezza

La Qualità è uno degli elementi distintivi dell'Azienda, la quale si è peraltro si è dotata di un sistema conforme allo standard ISO 9001 nell'obiettivo di:

- ✓ assicurare il raggiungimento continuo di alti livelli di soddisfazione del cliente, quali peraltro risultano sistematicamente monitorati e migliorati;
- ✓ conseguire sempre un elevato livello di qualità mantenendo il controllo costante di tutte le fasi dei processi aziendali;
- ✓ coinvolgere tutte le funzioni e tutti i collaboratori, interni ed esterni, nella scelta dei fornitori, orientando le preferenze verso quelli in grado di documentare le proprie capacità operative su attività di similare importanza e tipologia;

3.19 Rispetto della sicurezza e salute sul lavoro

La Società si impegna a tutelare, a diffondere ed a consolidare una **cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro**, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.

La Società promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale.

La Società si impegna, ad esplicitare chiaramente e rendere noti i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche per quanto attiene le attività di prevenzione dei rischi, di informazione e formazione e di approntamento dei mezzi necessari), i quali risultano comunque coerenti con i seguenti principi:

- valutare e gestire i rischi connessi alle attività svolte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione;

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

A testimonianza dell'impegno profuso sui temi inerenti la salute e sicurezza, Alpina ha adottato lo standard ISO45001:2018.

3.20 Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che Alpina s'impegna a salvaguardare, assicurando il pieno rispetto delle norme vigenti in materia e si impegna a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'azienda attraverso il Sistema di gestione ambientale, adottato in conformità allo standard ISO 14001:2015, esamina e valuta sistematicamente gli aspetti e gli impatti ambientali riguardanti le modifiche delle attività e/o servizi erogati, dei servizi esistenti e/o l'introduzione di nuovi servizi, al fine di individuare gli eventuali nuovi rischi ambientali che ne derivano e di conseguenza tenerne di conto nella determinazione degli obiettivi e dei programmi ambientali.

Lo strumento con cui la società controlla gli impatti ed i rischi connessi agli aspetti ambientali, è rappresentato dal sistema di gestione, le cui procedure vengono seguite da chi opera all'interno della società ed all'occorrenza aggiornate.

3.21 Collaborazione con le Autorità in caso di indagini

La Società riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

Alpina si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nel rispetto della normativa vigente.

4 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO SPECIFICI

4.1 Gestione della Società

La Società persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge e dello Statuto, assicurando il **corretto funzionamento degli organi sociali** e la completa formalizzazione dei loro atti.

La Società considera sua missione il raggiungimento di **risultati economici positivi**. Si propone pertanto la **salvaguardia del patrimonio**, evitando scelte eccessivamente rischiose od onerose. Avendo poi particolare riferimento alla acquisizione di finanziamenti da parte di investitori istituzionali, la Società persegue uno **sviluppo adeguato alle risorse** di cui dispone.

Nella sua qualità di **contribuente**, la Società ricerca l'adempimento corretto e tempestivo di tutti gli obblighi posti a suo carico dalle norme vigenti.

La Società intende operare verso amministratori, soci e terzi ispirandosi al **principio della trasparenza**. A tal fine:

- garantisce agli amministratori e ai sindaci piena conoscenza delle materie oggetto di decisione, attraverso informazioni veritiere e complete ed accesso alla documentazione societaria, e ne rispetta e garantisce l'autonomia di giudizio e di opinione;
- cura che i soci siano informati dell'andamento generale e dei fatti più significativi concernenti la gestione societaria e gli sviluppi dell'attività;
- apprezza che gli organi di controllo e vigilanza esercitino rigorosamente la loro funzione e dispone perché abbiano la collaborazione necessaria a questo scopo.

4.1.1 Corporate Governance

Alpina adotta un sistema di *corporate governance* conforme a quanto previsto dalla legge e alle *best practices* nazionali e internazionali.

Tale sistema di governo societario è orientato:

- alla massimizzazione del valore per i Soci;
- alla qualità dei prodotti e delle attività svolte;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- alla trasparenza nei confronti del mercato;
- al contemperamento degli interessi dei Soci.

4.1.2 Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie che sono loro riservate dalla legge e dallo Statuto, quali:

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- b) la nomina degli amministratori e la struttura dell'organo amministrativo;
- c) la nomina del sindaco e del revisore;
- d) le modificazioni dello statuto;

- e) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una sostanziale modificazione dei diritti dei soci; e
- f) la nomina dei liquidatori e i criteri di svolgimento delle liquidazioni;

4.1.3 Consiglio di Amministrazione

All'Organo Amministrativo di Vertice fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento gestionale.

All'Organo Amministrativo di Vertice esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni e garantisce un'adeguata informativa a tutti i suoi membri in ordine alle questioni all'ordine del giorno.

In tale contesto l'Organo Amministrativo di Vertice, a titolo esemplificativo:

- attribuisce e revoca le deleghe, definendone limiti e modalità di esercizio;
- definisce l'assetto organizzativo generale e la struttura societaria verificandone l'adeguatezza rispetto agli obiettivi più generali d'impresa;
- esamina ed approva i piani strategici, industriali e finanziari;
- esamina ed approva le operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, specie se effettuate con parti correlate o altrimenti caratterizzate da un potenziale conflitto di interessi;
- vigila sul generale andamento della gestione sociale, verificando periodicamente il conseguimento dei risultati programmati;

L'Organo Amministrativo di Vertice è tenuto a:

- prestare un ruolo attivo nell'ambito del proprio incarico, permettendo così alle Società di trarre beneficio dalle sue competenze;
- mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei propri compiti ed a rispettare la procedura per la relativa comunicazione all'esterno;
- far prevalere sempre l'interesse di Alpina S.p.A. sull'interesse particolare dei singoli Soci.

4.1.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Detiene i poteri di rappresentanza legale della Società, oltre che rivestire la qualifica di Direttore Tecnico.

A tal fine il CDA gli ha conferito i seguenti poteri:

- collaborare agli indirizzi strategici della società e collaborare al controllo delle prestazioni svolte dai tecnici incaricati della progettazione
- approvare e controfirmare gli elaborati tecnici inerenti alle prestazioni oggetto dell'affidamento;

Il Presidente è infine consultato formalmente dal CDA in merito agli indirizzi relativi all'attività di progettazione, la decisione inerente la partecipazione alle gare e comunque quando si trattano questioni inerenti studi di fattibilità, consulenze, progettazioni etc.

4.1.5 Amministratore Delegato

Così come il Presidente, detiene la Rappresentanza Legale della Società ed è investito di ampi poteri gestionali che vengono esercitati nel rispetto e nei limiti definiti dal CDA.

4.1.6 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti che durano in carica tre anni.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- ✓ sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- ✓ sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- ✓ sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

4.2 Rapporto con i clienti

La Società compete lealmente sul mercato, rispettando le **regole della concorrenza**.

La Società non offre né accetta denaro o valori equivalenti per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio; omaggi sono ammessi ove siano di modico valore e non possano essere interpretati come strumento per la ricerca di favori o di privilegi.

La società **s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei beni realizzati sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita**.

La Società impronta la propria attività alla **qualità**, intesa principalmente come **soddisfacimento del cliente**; assicura correttezza e chiarezza nelle trattative, nonché **il fedele e diligente adempimento** degli impegni assunti.

I rapporti con i clienti sono regolati dalle leggi vigenti e dal presente Codice Etico.

Il Destinatario che intrattiene rapporti con la clientela deve tenere un comportamento etico, corretto, trasparente e riservato.

Il Destinatario non deve, né per il proprio interesse, né per quello aziendale:

- scendere a compromessi non etici di qualsiasi natura;
- offrire/accettare denaro e/o altre utilità per ottenere favoritismi e/o privilegi reali, potenziali e/o percepiti di ogni natura e/o instaurare taciti accordi in tal senso;
- offrire/accettare omaggi, se non di modico valore.

Tali regole di comportamento non possono essere eluse ricorrendo a terzi del cui operato il Destinatario è responsabile.

Il Destinatario può interrompere immediatamente ogni rapporto/trattativa intrattenuti con un cliente che non intenda attenersi al rispetto di tale Codice di comportamento, previa comunicazione al proprio diretto Responsabile.

Nell'ambito dei rapporti commerciali, tutti coloro che lavorano con e per Alpina sono tenuti:

- a promuovere in ogni settore dell'attività, ivi compresi anche i rapporti commerciali, comportamenti leali e corretti condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- a contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;
- a salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela;
- a contrastare e respingere ogni comportamento volto ad acquisire opportunità commerciali con modalità illecite, offrendo o promettendo denaro o altre utilità non dovute.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Società, costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità delle sue strutture, è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il cliente in grado di comprendere sempre le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi disponibili che acquista o che gli vengono offerti;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela, anche attraverso un continuo monitoraggio della clientela stessa;
- all'accurata identificazione del profilo di rischio dei clienti, punto di partenza fondamentale per offrire prodotti coerenti con le loro esigenze;
- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e recuperare fiducia e soddisfazione dei clienti;
- alla prestazione di cura e attenzione di ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna in base alla loro nazionalità, religione o genere;
- all'elaborazione di una politica dei prezzi in linea con la qualità del servizio offerto;
- ad un impegno di rendere i propri centri e i propri servizi accessibili alle persone disabili, eliminando eventuali barriere architettoniche;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di antiriciclaggio, nonché di lotta alla ricettazione e all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;

- al regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti, il quale viene premiato allo scopo di diffondere la cultura della relazione. La Società è aperta ai suggerimenti e alle proposte dei clienti in merito ai servizi e ai prodotti.

4.3 Rapporto con i fornitori di beni e servizi

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti commerciali della Società con i propri fornitori con i quali si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. In particolare, sono assicurati:

- modalità formalizzate e tracciate di selezione e di gestione dei fornitori, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione dei fornitori si terrà conto di obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del prodotto/servizio e di consegna. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del prodotto offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della Società;

- criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti; - contratti di fornitura improntati all'equità, soprattutto con riferimento ai termini di pagamento e all'onerosità degli adempimenti amministrativi;

Il Destinatario deve tenere verso i fornitori un comportamento onesto, trasparente, riservato, rispettoso delle leggi vigenti e del presente Codice di comportamento per costruire un rapporto di collaborazione e reciproca fiducia.

Il Destinatario deve evitare qualsiasi situazione sconveniente che metta a rischio l'integrità del nome dell'azienda, così come non deve in alcun modo:

- accettare regali, omaggi (se non di modico valore e conformi alle procedure aziendali), servizi, promesse di qualsiasi genere dai fornitori,
- offrire regali, omaggi (se non di modico valore e conformi alle leggi ed alle procedure aziendali), servizi, promesse di qualsiasi genere ai fornitori.

La società delega la scelta dei fornitori alle persone funzionalmente competenti e che la effettuano secondo criteri oggettivi di competitività, qualità, economicità e integrità.

Ogni eccezione deve essere adeguatamente giustificata e documentata.

Il Destinatario deve comunicare se un fornitore non intende attenersi al rispetto del Codice Comportamentale, in modo che la società possa prendere opportuni provvedimenti, che possono arrivare fino all'interruzione del rapporto.

Sono vietati contratti stipulati in favore di persone/società segnalate dal Pubblico Ufficiale a condizioni diverse da quelle di mercato o non ragionevoli o ingiustamente vantaggiose, e comunque al fine di indurre il Pubblico Ufficiale stesso a concedere favori o vantaggi nei confronti di Alpina.

La Società può inoltre essere ritenuta responsabile per attività di corruzione commesse da parte di subappaltatori e/o fornitori, inclusi consulenti, mediatori ed intermediari, che prestano servizi a favore o per conto di Alpina e dei loro sub-appaltatori o sub-contraenti. La Società richiede quindi ai propri fornitori e ai collaboratori esterni, il rispetto dei principi etici e di responsabilità sociale di riferimento contenuti nel Codice Etico. A tale proposito la Società inserirà nei contratti, e ove

possibile farà inserire in quelli intercorrenti tra propri aventi causa e terzi, apposite clausole contrattuali che informino sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali regole possono avere per i contraenti.

È fatto quindi divieto al Personale di Alpina di dare o promettere utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, a sindaci e a liquidatori di società terze affinché, in danno di queste ultime, essi commettano od omettano atti, in violazione dei propri obblighi di fedeltà o inerenti al loro ufficio, a vantaggio o nell'interesse della Società.

4.4 Relazioni con i Soci

Il Socio non è solo una fonte di finanziamento, ma un soggetto con opinioni e preferenze morali di vario genere. Per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie, necessita perciò di tutta l'informazione rilevante disponibile. Alpina crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di competenza sia piena e consapevole.

Alpina persegue la propria missione assicurando, allo stesso tempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate e la massima veridicità nelle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi ecc.) e fiscali, al fine di prevenire la commissione di reati societari quali falso in bilancio, aggio, false comunicazioni a organismi di controllo e vigilanza, ecc.

Tutta la comunicazione finanziaria di Alpina si caratterizza non solo per il mero rispetto dei disposti normativi, ma anche per il linguaggio comprensibile, l'eshaustività, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutti gli investitori.

4.5 Valorizzazione dell'investimento per i Soci

Alpina si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i soci assumono con l'investimento dei propri capitali.

4.6 Rapporto con i dipendenti

La Società considera **il lavoro quale principale fattore di successo** e cura che lavoratori e collaboratori siano resi partecipi delle finalità e dei progetti dell'azienda.

La Società rispetta **i contratti di lavoro** e le normative previdenziali; persegue l'obiettivo di una **stabile occupazione**; favorisce il costante **miglioramento della professionalità** attraverso la programmazione delle attività formative.

La Società pone in essere tutte le iniziative e le misure necessarie a garantire **l'integrità psicofisica** dei lavoratori, nonché **la salubrità e il decoro** degli ambienti di lavoro, non solo rispettando le normative in materia, ma promuovendo **la cultura della sicurezza**, dandosi una adeguata organizzazione del lavoro, rafforzando **le misure di prevenzione**.

La Società assicura **la pari dignità dei sessi** negli inquadramenti professionali, nei livelli retributivi e nelle opportunità di sviluppo e di avanzamento di lavoratori e collaboratori.

La Società persegue **il pieno rispetto della persona umana** nell'ambiente di lavoro; considera censurabile e passibile di sanzione disciplinare ogni comportamento o atteggiamento volto a umiliare e offendere la dignità e la sensibilità di colleghi di lavoro e particolarmente di subordinati, nonché ogni pratica di molestia sessuale.

I rapporti con i dipendenti sono regolati sia da appositi contratti, stipulati secondo la legislazione vigente, sia dai contratti collettivi nazionali di categoria.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di età, di status, di condizione fisica, di lingua, sindacale, politica ed ogni forma di favoritismo nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento.

I criteri generali appena esposti si sviluppano poi nei seguenti criteri specifici di comportamento enunciati di seguito.

4.6.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

4.6.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

4.6.3 Gestione del personale

Alpina evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come già indicato per la fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai lavoratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, è favorita la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, al fine di agevolare la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei lavoratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra dipendenti legati da vincoli di parentela).

4.6.4 Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i lavoratori attraverso mail, l'archivio digitale aziendale e il portale aziendale HRZ.

4.6.5 Valorizzazione e formazione delle risorse umane

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura aziendale mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Alpina mette a disposizione di tutti i propri dipendenti strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

4.6.6 Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale dipendente richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Compatibilmente con le esigenze organizzative, autorizza il lavoro agile secondo il Regolamento Aziendale adottato.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico e di comportamento.

4.6.7 Coinvolgimento dei lavoratori

È assicurato il coinvolgimento dei lavoratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il lavoratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il lavoratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

4.6.8 Sicurezza e salute

Alpina si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri *stakeholders*.

Obiettivo di Alpina è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

4.6.9 Tutela della privacy

La privacy del lavoratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al lavoratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei lavoratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun lavoratore, delle norme a protezione della privacy.

4.6.10 Integrità e tutela della persona

Alpina si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri lavoratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il dipendente di Alpina che avesse modo di ritenere di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 5.3. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

4.6.11 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutti i Destinatari del Codice Etico di Alpina devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Alpina si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

4.6.12 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Il dipendente e/o il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento, assicurando le prestazioni richieste. È comunque tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

In particolar modo i dipendenti e i collaboratori devono evitare qualunque ipotesi di conflitto di interessi.

È quindi dovere del dipendente e/o collaboratore della società:

- informare i propri Responsabili dell'esistenza di eventuali relazioni di parentela stretta, sia con terzi con cui possono essere avviati o tenuti rapporti per conto della società, sia con altri lavoratori all'interno dell'azienda;
- evitare quelle situazioni che possono creare contrasti o sovrapposizioni tra le responsabilità aziendali del Destinatario ed i suoi interessi personali;
- evitare di negoziare e/o intrattenere rapporti con terzi che siano in potenziale situazione di conflitto d'interessi verso la Pubblica Amministrazione;
- In ciascuno di questi casi, o quando si profili un possibile conflitto di interessi, sarà cura del Destinatario segnalarlo subito al proprio Responsabile e, qualora il dipendente lo ritenga opportuno al gestore designato secondo quanto previsto al paragrafo 5.3. del presente Codice.

4.7 Rapporto con i collaboratori esterni/consulenti

La società può immediatamente interrompere ogni rapporto di lavoro instaurato con collaboratori esterni/consulenti che non accettino di attenersi al presente Codice Etico e di comportamento.

Il Destinatario che individui il comportamento di un collaboratore esterno/consulente non aderente al presente Codice è tenuto alla tempestiva comunicazione alla SGS incaricata dalla Società, secondo quanto previsto al paragrafo 5.3. del presente Codice.

In relazione ai rapporti con i collaboratori esterni e i consulenti, si rimanda inoltre ai principi individuati nell'ambito dei contratti stipulati con i fornitori di beni e servizi.

4.8 Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Solo le Funzioni delegate o autorizzate e di diretta emanazione della Società possono intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, in aderenza ai principi di etica, correttezza, onestà e trasparenza.

Il Destinatario deve sia evitare di avere comportamenti contrari alla legge e al Codice di Comportamento, sia astenersi dal creare, favorire o permettere situazioni di conflitto di interessi. La Società, nei rapporti con lo Stato e con le Pubbliche Amministrazioni, rilascia dichiarazioni e fornisce documentazioni, certificazioni e informazioni **veritiere** e impronta la propria attività ai principi di **correttezza, trasparenza e verificabilità**.

La Società non ammette alcuna pratica che possa anche solo apparire come volta ad influenzare, direttamente o indirettamente, il comportamento di pubblici funzionari o a determinare vantaggi o utilità non legalmente dovuti.

In caso di **partecipazione a gare ad evidenza pubblica oppure a trattative private** con lo Stato e con le Pubbliche Amministrazioni, la Società rispetta rigorosamente le norme che regolano lo svolgimento delle singole procedure.

Pertanto, è severamente vietato:

- a) effettuare a persone appartenenti alla Pubblica Amministrazione italiana (o comunque operanti nell'ambito pubblico) ed estera, a loro parenti, sia italiani sia stranieri, e/o a persone da questi segnalate per poterne ricevere interesse od utilità:
 - promesse di denaro e/o di benefici di qualsiasi natura;
 - regali o omaggi di valore non modico o non rientranti nella consuetudine aziendale, o tali da compromettere l'integrità e la reputazione delle parti, o da poter essere percepiti come finalizzati all'acquisizione impropria di vantaggi per sé, per altri o per l'azienda;
- b) cercare di corrompere e/o influenzare la controparte pubblica;
- c) frodare la Pubblica Amministrazione per il raggiungimento di obiettivi personali e/o aziendali;
- d) sfruttare in modo improprio e/o illecito conoscenze e, in generale, percorsi privilegiati per il raggiungimento dei propri obiettivi professionali aziendali;
- e) accettare denaro, regali, omaggi (se non di modico valore e conformi alle procedure interne), promesse, pressioni, raccomandazioni, servizi, prestazioni (salvo che si tratti di regolare e legittima attività contrattuale), condizioni contrarie ai valori e ai principi espressi nel Codice da parte di appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- f) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possono compromettere l'integrità o la reputazione delle parti;
- g) soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere dal pubblico ufficiale o da soggetto ad esso equiparato, finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubblicistiche.

L'azienda, o l'area aziendale che, per incarico formalmente codificato, interagisce con la Pubblica Amministrazione o con il personale facente parte di essa deve:

- a) Osservare i precedenti punti;
- b) Documentare, quanto più possibile, per iscritto i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- c) Redigere in forma scritta tutti i contratti e gli accordi presi;

- d) Offrire/accettare doni, omaggi, servizi solo se di modico valore e se leciti e conformi ad ogni legge applicabile, nonché adoperarsi affinché vengano accuratamente rilevati contabilmente;
- e) Non delegare i rapporti con la Pubblica Amministrazione a un consulente o a un “terzo” quando si possano creare conflitti d’interessi;
- f) Segnalare subito al proprio Responsabile e/o, nei casi più gravi, alla SGS (gestore esterno delle segnalazioni), eventuali comportamenti della Pubblica Amministrazione non etici e/o illegittimi.

Non è consentito destinare sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da un Ente pubblico o dall’Unione Europea a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi.

Il destinatario non deve utilizzare o presentare dichiarazioni e/o documenti falsi o mendaci, od omettere informazioni dovute.

In generale non deve attuare alcun artificio o raggirò per conseguire le erogazioni o qualunque ingiusto profitto a danno dello Stato o di altro Ente pubblico.

4.9 Rapporti con le Autorità di Vigilanza, Regolazione e Garanzia e con Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità di Vigilanza, di Regolazione e di Garanzia e con gli Organi Istituzionali, la Società si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l’offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Società si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

La Società, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell’attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

Inoltre, in caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), la Società si impegna ad agire nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice Etico. È fatto divieto, in particolare, agli organi sociali e ai dipendenti muniti di procura a rappresentare la Società in giudizio, di promettere o dare denaro od altre utilità all’Autorità Giudiziaria, in particolare a magistrati, giudici, addetti alla cancelleria e testimoni, al fine di condizionare l’esito del processo in senso favorevole per la Società.

4.10 Rapporti con il mondo politico (contributi, sponsorizzazioni, donazioni)

I contributi politici, le attività di sponsorizzazione e le donazioni a organizzazioni benefiche potrebbero generare problematiche in materia di corruzione.

I rischi derivano dal fatto che le utilità economiche possono essere usate come mezzi impropri di corruzione per mantenere o ottenere un vantaggio di business.

Non si contribuisce all'attività di Partiti politici.

La attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni sportive, spettacoli, restauri di beni artistici ed archeologici, eventi culturali ed iniziative legate ai temi sociali, umanitari ed ambientali, i quali offrano garanzia di qualità ed al cui successo la Società possa contribuire.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o di patrocinio, la Società tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

Ogni erogazione liberale prevede che vi sia l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti e che i pagamenti debbano essere effettuati esclusivamente sul conto registrato a nome dell'ente beneficiario, restando vietato effettuare pagamenti su conti cifrati o in contanti, o a un soggetto diverso dall'ente beneficiario o in un Paese terzo diverso dal Paese dove ha sede l'ente beneficiario.

4.11 Rapporti con la stampa e mezzi di comunicazione

Il Destinatario incaricato di fornire all'esterno dati e informazioni relativi alla Alpina deve agire con onestà, trasparenza ed equità, garantendo a tutti gli interessati uguale accesso ai dati/informazioni. Gli altri Destinatari non devono mai rilasciare dichiarazioni, commenti, interviste in ordine alla società, anche attraverso strumenti elettronici come la posta elettronica o Internet (in particolare tramite social network quali LinkedIn, Facebook etc..).

Ogni richiesta di informazioni proveniente dall'esterno o dall'interno della società deve essere inoltrata al Destinatario competente.

5 MODALITÀ DI DIFFUSIONE E DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

5.1 Diffusione e informazione

Alpina ed i suoi responsabili si adoperano per diffondere la conoscenza del Codice e dei suoi contenuti a tutti i Destinatari, ne assicurano la massima diffusione presso i Destinatari medesimi e ne garantiscono il periodico aggiornamento.

Ogni Destinatario è tenuto a sottoscrivere tale lista di attribuzione di qualifiche e responsabilità. La società ed i suoi responsabili garantiscono l'adeguata formazione sul Codice Etico e di Comportamento a tutti i Destinatari interni ed esterni, rendendosi disponibili ad illustrare al Destinatario le procedure aziendali pertinenti al suo rapporto con la società.

5.2 Responsabilità

I Responsabili verificano l'aderenza dei comportamenti del Destinatario al presente Codice e provvedono a chiarire dubbi, domande o incertezze espresse dai Destinatari stessi.

Il Destinatario è tenuto a riferire qualunque violazione del Codice di cui venga a conoscenza secondo quanto previsto al paragrafo 5.3. del presente Codice.

5.3 Sistema di Segnalazioni

Nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 24/23, la Società prevede un Sistema di Segnalazione formalizzato all'interno della relativa procedura *whistleblowing* adottata, la quale attiene le segnalazioni che afferiscono alle tipologie di illeciti espressamente previsti dalla norma, che sono quindi richiamate nella procedura medesima e che vengono prese in carico ed istruite dal gestore esterno individuato dalla Società.

Si ricorda che la norma **esclude invece espressamente dal proprio ambito di applicazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

Premesso ciò le eventuali segnalazioni afferenti violazioni del Codice Etico dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto espressamente indicato nella procedura ovvero:

- se la violazione del Codice dovesse attenerne aspetti afferenti i rapporti di lavoro, sarà opportuno rivolgersi alla funzione HR aziendale;
- viceversa, se la segnalazione dovesse ricadere nell'ambito di applicazione del d.lgs.24/2023 dovrà essere trasmessa tramite la piattaforma dedicata accedendo al link <https://www.alpina-spa.it/whistleblowing/>

In questo caso la segnalazione verrà istruita dal gestore esterno incaricato dalla Società.

Il Sistema di Segnalazione impostato dalla Società si pone l'obiettivo di:

- promuovere, all'interno della Società, una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica, nella convinzione che la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dipendenti/collaboratori siano parte fondamentale del processo di sviluppo della Società;

- consentire alla Società di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di un sollecito intervento, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari indicazioni per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera “responsabile”.

6 IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Sanzioni

La violazione dei principi e dei comportamenti del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato tra la società ed il Destinatario.

Alpina può tutelarsi adottando ogni provvedimento del caso, cioè valutando per i propri dipendenti opportuni provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento, mentre per i terzi Destinatari si può configurare l'immediata interruzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile.

6.2 Disciplina delle Sanzioni

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della violazione accertata, il tipo e l'entità di ciascuna di esse sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

7 PUBBLICITÀ ED ENTRATA IN VIGORE

7.1 Divulgazione

Al presente Codice deve essere data massima pubblicità mediante ogni strumento idoneo, accessibile e visibile a tutti.

In particolare, esso verrà pubblicato nella intranet aziendale nonché distribuito ad ogni Destinatario e verrà illustrato al momento dell'assunzione di nuove risorse.

In aggiunta la Società organizza specifiche sessioni formative periodiche rivolte a sensibilizzare il personale sui contenuti del Codice Etico e sulle norme di comportamento da esso derivanti.

7.2 Attuazione

Le disposizioni del presente Codice entrano in vigore dalla data di emissione della relativa determina da parte del Consiglio di Amministrazione.