



I. LA VISION DI CAFASSO E FIGLI

La Cafasso & Figli S.p.A. S.T.P. è da sempre convinta che l'etica costituisca un elemento essenziale per il proprio successo – al pari della competenza dei collaboratori e dell'alta qualità del servizio fornito alla clientela – nonché uno strumento fondamentale di promozione della propria immagine aziendale.

I principi che da sempre ispirano il lavoro della Società vengono raccolti formalmente in questo Codice Etico e di Comportamento, nella radicata convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone, in conformità ai principi di correttezza e buona fede contrattuale (artt. 1175, 1366 e 1375 c.c.). Il presente Codice esprime i “principi etici” aziendali, intesi come l'insieme di valori e regole di comportamento nella conduzione delle attività. Tali principi, assunti da esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra *vision*.

L'obiettivo primario della Società è perseguire l'eccellenza nel settore in cui opera, salvaguardando l'ambiente e la sicurezza delle persone coinvolte attraverso un comportamento coerente e rispettoso dell'etica sociale. La Società mira a ottenere la massima soddisfazione e ad assicurare un reale valore aggiunto per il dipendente, per il cliente e per la comunità, nel rigoroso rispetto dei principi costituzionali di solidarietà e di utilità sociale dell'iniziativa economica (artt. 2 e 41 della Costituzione).

A tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, la Società stabilisce due regole fondamentali sulle relazioni esterne:

- Non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente.
- Rifiuterà collaborazioni con chiunque non si comporti secondo i principi etici e le regole previste nel presente Codice, anche ai fini della corretta attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231).

Operando nel settore della consulenza alle imprese, la Cafasso & Figli rispetta la normativa sulle “professioni protette” prevista per i Consulenti del Lavoro (Legge 11 gennaio 1979, n. 12). I professionisti garantiscono la propria prestazione in ragione di una specifica deontologia professionale, fondata sui basilari principi di rispetto della legalità e della correttezza, secondo le disposizioni del Ministero del Lavoro e del Consiglio Nazionale dell'Ordine. Questo documento tiene conto, pertanto, delle norme del Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro e del Codice Deontologico della Privacy, nonché della normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR e D.Lgs. 196/2003).

Ambito di applicazione e Destinatari

L'obiettivo principale è creare rapporti stabili, trasparenti e duraturi con i clienti. Ciascun membro del team di lavoro è tenuto ad adottare comportamenti consoni a quanto qui sancito. I Destinatari del Codice sono tutti coloro che collaborano e lavorano con lo Studio: dipendenti, collaboratori, partner e liberi professionisti. Essi devono conoscere, osservare e mettere in pratica le norme contenute, anche ai sensi degli obblighi di diligenza e fedeltà (art. 2104 c.c.) e delle disposizioni dei CCNL applicabili. Per garantirne l'efficacia e



l'obbligatorietà, il Codice Etico sarà pubblicato sul sito internet della Società (www.cafassoefigli.com), reso disponibile a tutti gli *stakeholder* e costituirà parte integrante del sistema di controllo interno e del Modello Organizzativo (D.Lgs. 231/2001).

II. LA NOSTRA MISSION

La Cafasso & Figli S.p.A. S.T.P. nasce da un'esperienza familiare giunta oggi alla seconda generazione. Fondata dal Dott. Nino Carmine Cafasso nel 2000, la Società si rivolge al mercato globale della Consulenza del Lavoro offrendo servizi ad alto valore aggiunto.

Oggi vanta una pluriennale esperienza – testimoniata da oltre 100 professionisti – in grado di rispondere a tutte le sfide che si presentano quotidianamente agli imprenditori. I principi a cui si ispira sono fondati sull'art. 41 della Costituzione, secondo il quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana", coordinandosi perfettamente con il principio personalistico e solidaristico dell'art. 2 della Costituzione.

III. PRINCIPI GENERALI

La carta dei diritti e dei doveri fondamentali della nostra Società si articola nei seguenti principi chiave, declinati in coerenza con le norme del Codice Civile (artt. 1175, 1366, 1375 e 2104 c.c.), la legislazione lavoristica e antidiscriminatoria (D.Lgs. 216/2003), la normativa privacy (GDPR e D.Lgs. 196/2003) e le disposizioni deontologiche dei Consulenti del Lavoro:

- **Legalità:** La Società opera nell'assoluto rispetto della legge, del Codice Civile, del CCNL e del presente Codice. I Destinatari sono tenuti ad astenersi dal commettere violazioni e si impegnano ad acquisire con diligenza la conoscenza delle normative vigenti, avvalendosi anche della formazione aziendale. L'organizzazione si ispira ai principi di legalità e controllo del D.Lgs. 231/2001, inclusi i recenti aggiornamenti normativi sui reati presupposto.
- **Integrità e correttezza:** Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata all'integrità morale, alla trasparenza e ai valori di onestà e buona fede contrattuale.
- **Divieto di discriminazione:** Nei rapporti di lavoro, commerciali e istituzionali, la Società ripudia ogni discriminazione per età, sesso, etnia, orientamento sessuale, stato di salute, opinioni politiche o sindacali, religione, cultura o nazionalità. Favorisce, altresì, l'inclusione sociale e la tutela dei soggetti deboli.
- **Riservatezza:** L'Azienda assicura la protezione dei dati personali; i Destinatari non possono utilizzare informazioni riservate per scopi estranei al lavoro e sono tenuti alla massima segretezza su know-how e dati (in conformità al GDPR e al D.Lgs. 196/2003).
- **Diligenza e Conflitto di Interessi:** Il rapporto di lavoro è fondato sulla fiducia. I dipendenti operano per favorire gli interessi aziendali e devono astenersi da attività in conflitto con lo Studio. I dipendenti, i collaboratori e i professionisti devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dello Studio o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dello Studio e nel pieno rispetto delle norme del presente codice. Tutti i dipendenti, i collaboratori e i professionisti sono tenuti a



evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. Divieto di rapporti interpersonali in conflitto d'interesse con i Clienti: Al fine di garantire l'imparzialità, l'indipendenza e la massima professionalità nello svolgimento dell'attività di consulenza, ai Destinatari è fatto espresso divieto di intrattenere con i Clienti (o con i relativi esponenti, dirigenti e referenti) rapporti interpersonali, personali, commerciali o finanziari estranei al rapporto professionale aziendale, che possano generare, anche solo potenzialmente o apparentemente, situazioni di conflitto di interesse o che possano compromettere la reputazione, la riservatezza e l'immagine dello Studio. Ogni potenziale conflitto, o una relazione personale idonea a incidere sull'imparzialità delle funzioni svolte, deve essere tempestivamente comunicato al proprio superiore gerarchico affinché l'azienda possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività o adottare le idonee misure organizzative di astensione.

- **Lealtà e Concorrenza:** La Società si impegna a realizzare una concorrenza leale. È vietato raccogliere informazioni sulla concorrenza con metodi illeciti o divulgare dati riservati di terzi. I Destinatari agiranno nei rapporti esterni mantenendo la massima correttezza, indipendentemente dall'importanza dell'affare.
 - **Divieto di sollecitazione di impiego presso i Clienti (Invio CV):** Durante la vigenza del rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società, è fatto divieto ai Destinatari di inviare, direttamente o per interposta persona, la propria candidatura o il proprio curriculum vitae ai Clienti dello Studio con i quali siano entrati in contatto in ragione dell'incarico professionale svolto. Tale condotta è considerata gravemente lesiva dei doveri di fedeltà, correttezza e lealtà aziendale ex art. 2105 c.c. e integra violazione disciplinare.
 - **Tutela del Patrimonio Aziendale e Limiti Post-Mandato (Passaggio ai Clienti):** In ottemperanza ai principi di lealtà e correttezza professionale, la Società tutela il proprio know-how, le proprie risorse umane e la continuità operativa del portafoglio clienti. È fatto divieto ai Destinatari di prestare la propria attività lavorativa, professionale o di consulenza (sia in forma di lavoro subordinato, autonomo o di collaborazione a qualsiasi titolo) a favore dei Clienti della Società gestiti o conosciuti durante l'ultimo anno di servizio, prima che siano decorsi almeno 6 (sei) mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione. Le modalità operative, l'ambito applicativo ed il relativo corrispettivo economico di tale impegno post-mandato sono disciplinati, in conformità all'art. 2125 c.c., da appositi patti individuali di non concorrenza e non sollecitazione sottoscritti tra la Società ed il singolo collaboratore/dipendente.

IV. REGOLE DI COMPORTAMENTO OPERATIVO

1. Rapporti con i Dipendenti e Collaboratori

- **Selezione del personale:** La valutazione e la selezione avvengono con trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando favoritismi tramite l'applicazione di criteri meritocratici. Le procedure forniscono informazioni chiare su ruoli, diritti e doveri, nel rispetto del CCNL, del D.Lgs. 216/2003 e della normativa Privacy.
- **Gestione del personale:** L'Azienda tutela e valorizza le proprie risorse, promuovendo la formazione continua e il *work-life balance*. Vengono contrastati



fermamente episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e comportamenti discriminatori; i rapporti tra colleghi devono svolgersi con lealtà e rispetto reciproco.

2. Ambiente di Lavoro

Cafasso & Figli S.p.A. S.T.P. offre un ambiente sano, sicuro e rispettoso della dignità. La sicurezza sul lavoro è garantita applicando rigorosamente le leggi in vigore (Testo Unico sulla Sicurezza) e promuovendo la cultura della prevenzione tramite programmi formativi costanti.

3. Gestione dell'Impresa

- **Osservanza delle procedure interne:** L'efficienza gestionale richiede il rispetto rigoroso delle istruzioni aziendali in base ai profili di autorizzazione. Tali procedure costituiscono parte integrante del MOG ex D.Lgs. 231/2001.
- **Gestione contabile:** I Destinatari agiscono nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza e trasparenza. Le scritture contabili devono essere supportate da documentazione valida, evitando omissioni o falsificazioni, nel rispetto del D.Lgs. 39/2010.
- **Tutela del patrimonio:** Le risorse aziendali vanno usate con razionalità. È obbligatorio applicare le *policy* di sicurezza informatica per proteggere i dispositivi da accessi non autorizzati, tutelando i dati di dipendenti e clienti.
- **Comunicazione:** La promozione e la comunicazione esterna (sito web, social, newsletter) devono essere trasparenti, accurate e prive di messaggi offensivi, nel pieno rispetto della tutela dei consumatori e della privacy.

4. Rapporti con l'Esterno

- **Autorità e Pubbliche Amministrazioni:** Le relazioni devono essere improntate a massima chiarezza e a elevati standard morali. I Destinatari non possono relazionarsi a nome della Società con la PA senza espressa autorizzazione. È severamente vietata ogni forma di pressione per ottenere vantaggi indebiti (D.Lgs. 231/2001).
- **Clienti e Fornitori:** I rapporti sono improntati a lealtà e cortesia. La scelta dei fornitori avviene su criteri oggettivi di economicità ed efficienza, escludendo favoritismi personali.
- **Rispetto delle Sanzioni Internazionali e Misure Restrittive UE:** In rigorosa ottemperanza al D.Lgs. 211/2025, la Società si impegna al rispetto delle misure restrittive sancite dall'Unione Europea. Ai Destinatari del Codice è fatto divieto assoluto di mettere a disposizione, in forma diretta o indiretta, fondi o risorse economiche in favore di soggetti designati, o di concludere operazioni e transazioni commerciali con Stati terzi o entità sottoposte a regime sanzionatorio.

V. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E SISTEMA SANZIONATORIO

Il Controllo Interno



Il rispetto del Codice è affidato alla sorveglianza di tutti i Destinatari, i quali sono invitati a segnalare ai superiori eventuali violazioni. Il management adotterà le misure necessarie, in linea con le *best practice* in materia di Modelli ex D.Lgs. 231/2001.

Whistleblowing (Segnalazione di illeciti)

A tutela dell'integrità aziendale e in conformità al D.Lgs. 24/2023, nonché alle recenti Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025), la Società si è dotata di un canale interno di segnalazione dedicato. A garanzia dell'assoluta riservatezza e per prevenirne la tracciabilità, è vietato l'utilizzo di email ordinarie e PEC. Le istruttorie sulle segnalazioni vengono condotte da un gestore preposto che opera in totale autonomia operativa e decisionale. L'Azienda vieta espressamente, ed in maniera assoluta, ogni forma di ritorsione verso chiunque effettui una segnalazione in buona fede.

Linee Guida del Sistema Sanzionatorio

La violazione dei principi del Codice Etico compromette in modo irrimediabile il rapporto fiduciario con la Società e sarà perseguita in maniera incisiva e tempestiva, indipendentemente dall'eventuale azione penale. I comportamenti in violazione costituiscono:

- **Per i dipendenti:** grave inadempimento contrattuale. Le sanzioni (rimprovero, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate in proporzione alla gravità e nel rigoroso rispetto del CCNL. Tali sanzioni si applicano in modo specifico anche per violazioni degli obblighi di riservatezza, nei casi di tentata ritorsione nei confronti dei segnalanti (*whistleblower*) e qualora si accertino segnalazioni effettuate con dolo, colpa grave o palesemente infondate.
- **Per gli Amministratori:** giusta causa per l'immediata revoca del mandato.
- **Per collaboratori e fornitori:** causa di risoluzione immediata del contratto nei casi più gravi.

In tutte le suddette ipotesi, l'Azienda si riserva formalmente il diritto di richiedere il risarcimento dei danni subiti.



ALLEGATO 1 – RIFERIMENTI NORMATIVI

Principi generali dell'ordinamento:

- Costituzione della Repubblica Italiana: Art. 2 (diritti inviolabili e solidarietà) e Art. 41 (libertà di iniziativa economica e utilità sociale).
- Codice Civile: Artt. 1175, 1366 e 1375 (correttezza e buona fede), Art. 2071, Art. 2078 e Art. 2104 (obbligo di diligenza e fedeltà).

Deontologia Professionale:

- Legge 11 gennaio 1979, n. 12 (Norme per l'ordinamento della professione).
- Codice Deontologico e Codice della Privacy dei Consulenti del Lavoro.

Pari Opportunità:

- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione Direttiva 2000/78/CE).

Protezione dei dati personali:

- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR): Artt. 6, 9, 13, 21, 22, 25.
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e Provvedimento Garante Privacy n. 146/2019.

Salute e Sicurezza:

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla Sicurezza).

Responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001 e aggiornamenti):

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa per reati presupposto).
- D.Lgs. 211/2025: Inclusione dei reati in materia di violazioni delle misure restrittive e sanzioni internazionali UE.

Revisione legale e contabilità:

- D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 (Artt. 9, 9-bis, 10).
- Codice italiano di etica e indipendenza dei soggetti abilitati alla revisione legale (Det. MEF n. RR 127/2023).

Whistleblowing:

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.
- Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025) in tema di istituzione dei canali interni, riservatezza e divieto di ritorsioni.



Registro degli Aggiornamenti (2009 - 2026)

In conformità alle procedure interne aziendali, il Codice Etico viene revisionato e aggiornato annualmente, di norma in coincidenza con il primo lunedì del mese di settembre. Di seguito il registro storico delle revisioni:

Anno	Data di Approvazione	Note / Sintesi delle Variazioni e Integrazioni
2009	7 settembre 2009	Prima stesura e implementazione iniziale (D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 81/2008).
2010	6 settembre 2010	Adeguamenti in materia di gestione contabile e revisione legale (D.Lgs. 39/2010).
2011	5 settembre 2011	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale.</i>
2012	3 settembre 2012	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2013	2 settembre 2013	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2014	1 settembre 2014	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2015	7 settembre 2015	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2016	5 settembre 2016	Recepimento iniziale dei principi del Nuovo Regolamento Privacy (GDPR UE 2016/679).
2017	4 settembre 2017	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2018	3 settembre 2018	Piena conformità e implementazione definitiva delle procedure GDPR (Reg. UE 2016/679).
2019	2 settembre 2019	Recepimento del Provvedimento del Garante Privacy n. 146/2019.
2020	7 settembre 2020	Aggiornamenti normativi legati all'emergenza sanitaria e tutela della salute in azienda.
2021	6 settembre 2021	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>



Anno	Data di Approvazione	Note / Sintesi delle Variazioni e Integrazioni
2022	5 settembre 2022	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale</i>
2023	4 settembre 2023	Inserimento disposizioni su <i>Whistleblowing</i> (D.Lgs. 24/2023) e indipendenza revisione legale (Det. MEF 127/2023).
2024	2 settembre 2024	<i>Nessuna variazione sostanziale / Revisione periodica generale.</i>
2025	1 settembre 2025	Integrazione per D.Lgs. 211/2025 (sanzioni internazionali UE) e Linee Guida ANAC n. 1/2025 sul <i>Whistleblowing</i>.
2026	7 settembre 2026	Consolidamento delle normative 2025/2026 e adeguamenti formali del documento.