

CODICE ETICO  
GRUPPO



ENERGY FROM PLANET

## SOMMARIO

1.	L'attività del Gruppo .....	3
2.	Mission.....	3
3.	Valori.....	3
4.	Il Codice Etico.....	3
4.1.	Principi etici.....	5
4.1.1.	I destinatari .....	6
4.1.2.	Obblighi dei destinatari .....	7
4.2.	Codici di comportamento .....	7
4.2.1.	Regole di condotta con i soci .....	8
4.2.2.	Regole di condotta con il personale (ove esistente) .....	8
4.2.3.	Regole di condotta con gli acquirenti.....	10
4.2.4.	Regole di condotta con i fornitori .....	11
4.2.5.	Regole di condotta con la pubblica amministrazione .....	11
4.2.6.	Regole di condotta con gli enti locali .....	12
4.2.7.	Regole di condotta per la partecipazione a gare.....	12
4.2.8.	Regole di condotta per la gestione dei contributi e sponsorizzazioni .....	12
4.2.9.	Rapporti con l'ambiente.....	13
4.3.	Modalità di attuazione e di controllo del codice.....	13
4.3.1.	Segnalazioni .....	14
4.3.2.	Violazioni del Codice Etico .....	15
5.	Modifiche al Codice .....	15

## 1. L'ATTIVITÀ DEL GRUPPO

L&L è Gruppo di Società specializzate nella **realizzazione di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili**, che non generano quindi inquinamento. In particolare, **L&L progetta e costruisce Impianti Eolici e Minieolici**, che utilizzano il vento per produrre energia elettrica, impianti **Idroelettrici**, che adoperano l'acqua dei fiumi per produrre energia elettrica, e Impianti a **Biometano**, che sfruttano le biomasse – non solamente gli scarti presenti in natura, ma anche e soprattutto quelli delle attività lavorative dell'uomo – per la produzione di energia elettrica e termica.

## 2. MISSION

La missione di L&L S.p.a. e di tutte le Società del Gruppo è rappresentata dalla sostenibilità e dallo sviluppo sostenibile, nel continuo bilanciamento tra le due esigenze, apparentemente concorrenti, di progredire tecnologicamente ed economicamente e di proteggere gli ambienti in cui l'essere umano vive.

Il Gruppo lavora quotidianamente per richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica sull'estrema necessità dell'utilizzo di fonti rinnovabili, pienamente consapevole che è necessario considerare il futuro, quando si prendono le decisioni nel presente e crede fermamente che il successo finanziario di ogni impresa possa essere legato al successo ecologico e sociale, e viceversa.

## 3. VALORI

Il Gruppo L&L si preoccupa quotidianamente delle questioni ambientali e lo fa nel senso etimologico del termine: pre-occuparsi, occuparsi prima, prevenire. Lo fa anche creando appuntamenti divulgativi per le scuole, sostenendo lo sport giovanile e promuovendo in ogni sito l'importanza di una produzione diffusa di elettricità da acqua, vento e biometano. Le fonti rinnovabili sono uno strumento fondamentale per promuovere un sistema produttivo alternativo e per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento delle fonti di energia. Ciò non solo può garantire una maggiore autonomia energetica delle singole nazioni, ma costituisce anche un impegno costante verso un ambiente più sostenibile.

La realizzazione di opere a **basso impatto ambientale**, l'armonizzazione nel contesto in cui si trovano e la valorizzazione sociale del territorio sono gli elementi essenziali che fanno di L&L S.p.a. e delle sue controllate un Gruppo responsabile, sicuro ed etico. Grazie alla specificità dei suoi prodotti e servizi, il Gruppo L&L permette di realizzare un **business responsabile anche agli investitori**, garantendo loro vantaggi economico-finanziari. In definitiva, L&L fa dei suoi valori la base di un *business* etico in continua crescita, in grado di creare valore sia per l'ambiente sia per gli investitori.

## 4. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di L&L (di seguito anche solo "Codice"), si articola in tre macro-componenti:

- PRINCIPI ETICI;
- CODICE DI COMPORTAMENTO, comprensivo delle:
  - regole nella gestione delle attività,
  - norme di condotta verso i terzi;
  - norme di condotta interne;
- MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO.

### *Finalità del Codice Etico*

Il presente Codice ha la finalità di definire i principi etici fondamentali, le regole di comportamento nonché le responsabilità che il Gruppo L&L riconosce, rispetta e assume come valori e precetti vincolanti a cui sono tenuti a conformarsi tutti i destinatari dello stesso.

Il Codice è ispirato ad un ideale di cooperazione tra le persone, nel rispetto del ruolo di ciascuno e costituisce una guida per prendere le decisioni e compiere azioni coerenti con la cultura della responsabilità, della legalità, della trasparenza e della creazione di valore di lungo termine per tutti i nostri interlocutori, contribuendo allo sviluppo sostenibile nell’ottica della responsabilità circolare e della tutela dell’ambiente.

Il Codice delinea i presupposti necessari per garantire che l’attività del Gruppo sia ispirata ai principi di correttezza, trasparenza, diligenza, onestà, reciproco rispetto, lealtà e buona fede, al fine di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders* e assicurare un metodo di lavoro efficiente, affidabile, corretto, impostato al rispetto della normativa vigente e di tutti i principi etici ritenuti coerenti, necessari e imprescindibili per operare nell’ambito del territorio e del mercato di riferimento.

Sono promossi dal Codice i principi di salvaguardia della dignità, della libertà e dell’uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e della salute, della sicurezza, dell’ambiente e della biodiversità nonché il sistema dei valori e principi in materia di efficienza energetica e sviluppo sostenibile.

Il Codice presuppone e promuove il rispetto delle disposizioni normative vigenti, ivi incluse le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d’ora in poi anche solo “Decreto”) e sue successive modifiche e integrazioni, di tutte le regole a cui il Gruppo aderisce anche su base volontaria nonché la precisa osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle singole Società del Gruppo, rappresentando la base del sistema di controllo preventivo ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il governo ed il controllo circa il rispetto del Codice è affidato all’Organismo di Vigilanza costituito per ciascuna società e in sua assenza dall’organo amministrativo.

L’osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale dei rapporti contrattuali con professioni, consulenti, fornitori, clienti e terzi in generale.

### *Comportamenti Non Etici*

Sono considerati non etici tutti i comportamenti contrari ai principi enunciati dal presente Codice.

Inoltre non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti del Gruppo, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

La violazione dei principi e delle regole di condotta del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato col Gruppo L&L e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

### ***Politica della direzione aziendale***

In coerenza con i principi richiamati dal D. Lgs. 231/01, il Codice mira a *i)* conformare le proprie scelte operative a principi di correttezza, professionalità e conformità, per assicurare l'erogazione del servizio secondo i migliori *standard* qualitativi con il fine di soddisfare le esigenze e le aspettative delle parti interessate e gli altri specifici impegni pertinenti al contesto dell'organizzazione; *ii)* identificare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la protezione dell'ambiente, la qualità dei servizi resi, la responsabilità sociale e la prevenzione della corruzione come obiettivi di primaria importanza in un'ottica di miglioramento continuo.

## **4.1. PRINCIPI ETICI**

Di seguito sono riportati i Principi Etici condivisi da tutto il Gruppo L&L, considerati i valori fondanti l'attività di quest'ultimo.

***Integrità:*** le attività quotidiane sono svolte con responsabilità, equità, correttezza e buona fede, rispettando le normative nazionali ed internazionali.

***Rispetto e tutela dei Diritti Umani:*** le società del Gruppo operano nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani e richiedono lo stesso impegno a tutti i partner. E' assicurato un ambiente di lavoro dinamico e inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità.

***Tutela dell'ambiente:*** nella consapevolezza della incidenza e dell'importanza delle attività del Gruppo sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio di riferimento si attua un costante impegno nella salvaguardia dell'ambiente circostante contribuendo ad uno sviluppo sostenibile del territorio promuovendo il concetto di responsabilità circolare.

***Trasparenza:*** è assicurato un dialogo continuo con gli interlocutori, pubblici e privati, a cui sono fornite informazioni in modo chiaro, completo e veritiero, nella consapevolezza che la condivisione di informazioni, obiettivi e risultati è fondamentale per massimizzare il valore e ridurre i rischi d'impresa.

***Promozione dello sviluppo:*** Il Gruppo promuove un accesso alle risorse energetiche efficiente e sostenibile, anche attraverso il riciclo e la valorizzazione di materie prime e sottoprodotti qualificati anche come rifiuti, nel rispetto dei Diritti Umani, dell'ambiente e della società nel suo complesso,

favorendo altresì uno sviluppo inclusivo che possa generare valore condiviso e duraturo in tutti i territori in cui opera, lavorando a fianco delle comunità e del territorio.

**Team work e spirito di squadra: Il Gruppo** promuove lo spirito di squadra e valorizza le capacità di ognuno, riconoscendo la collaborazione come elemento fondante per costruire relazioni solide e durature, attraverso le quali poter esprimere il potenziale e raggiungere gli obiettivi aziendali.

**Innovazione:** L'innovazione è alla base della crescita personale e aziendale. il Gruppo si impegna ad acquisire competenze tecnologiche d'avanguardia per sviluppare idee innovative e migliorare le attività quotidiane, contribuendo al progresso della società civile in termini di maggior sicurezza e minor impatto ambientale.

**Sostenibilità:** il Gruppo valuta con attenzione l'impatto delle singole scelte sull'ambiente e sulla comunità circostante.

#### 4.1.1. I DESTINATARI

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali contenuti nel presente Codice devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione del Gruppo o che comunque instaurano rapporti con esso (di seguito i "Destinatari").

In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti degli organi di amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i componenti degli organi di controllo, ove presenti, assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice nell'esercizio delle proprie funzioni;
- i dirigenti danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno;
- i dipendenti, ove ve ne siano, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice, nel pieno rispetto della normativa vigente;
- i collaboratori su base continuativa (consulenti, agenti, ecc.), fornitori e tutti i partner commerciali uniformano la propria condotta ai principi ispiratori del Codice.

Il Codice si applica anche alle attività svolte dalla Società e dal Gruppo all'estero, pur considerando le differenze esistenti sotto l'aspetto normativo, sociale, economico e culturale.

Il Gruppo si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- corsi di formazione di tutto il personale dipendente;
- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i dipendenti;
- affissione in luogo accessibile a tutti e pubblicazione sulla rete intranet aziendale;
- messa a disposizione di consulenti, fornitori e partner commerciali sul sito internet.

#### 4.1.2. OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e rispetto di tutti i Principi Etici illustrati nel Codice nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati e proporzionali alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio del Gruppo.

È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nel Codice. In nessuna circostanza, la pretesa di agire nell'interesse della Società e del Gruppo giustifica o potrebbe giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline.

I Destinatari sono tenuti ad avere una partecipazione assidua ed informata all'attività dell'impresa a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere finalizzata a salvaguardare le informazioni riservate e di segreto industriale.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno e di ogni altro principio richiamato dal Codice.

#### 4.2. CODICI DI COMPORTAMENTO

Ai Destinatari è richiesto un comportamento ispirato ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta per il Gruppo L&L, il tutto nel rispetto delle seguenti linee di indirizzo nelle relazioni che essi intrattengono, per conto dello stesso Gruppo nei rapporti:

1. con i soci;
2. con il personale;
3. con i clienti;
4. con i fornitori;
5. con la pubblica amministrazione;
6. nei confronti degli Enti Locali;
7. per la partecipazione a gare;
8. nei confronti di partiti, organizzazioni sindacali e associazioni;

9. per la gestione dei contributi e sponsorizzazioni;
10. con l'ambiente.

#### 4.2.1. REGOLE DI CONDOTTA CON I SOCI

**Trasparenza delle informazioni:** il Gruppo L&L è consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai soci e si impegna a fornire loro informazioni accurate, veritiere e tempestive, in totale trasparenza, e a migliorarne le condizioni della partecipazione, nell'ambito delle loro prerogative, alle decisioni societarie.

Le prerogative del Gruppo si estrinsecano anche attraverso l'impegno posto dai soci con i loro investimenti, nel tutelare e accrescere il valore della attività del Gruppo, mediante la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio.

Il Gruppo si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

**Gestione delle registrazioni contabili:** il Gruppo assicura che i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori siano consapevoli di dover costantemente operare nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e tempestività delle informazioni, sia all'interno sia all'esterno della Società.

In ragione di tali principi, ogni operazione e/o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili, con l'effetto per cui ogni operazione e/o transazione – che deve sempre essere previamente autorizzata – è verificabile, legittima, coerente e congrua.

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

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

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

#### 4.2.2. REGOLE DI CONDOTTA CON IL PERSONALE (OVE ESISTENTE)

**Valore delle risorse umane:** il Gruppo L&L riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa.

La gestione di ciascun rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e le competenze di ciascun dipendente in relazione alle abilità e agli obiettivi personali di ciascuno.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione nonché ogni forma di favoritismo.

**Sicurezza e salute:** il Gruppo tutela l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti e dei propri clienti. In tal senso promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure



di sicurezza necessarie richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni.

**Tutela della persona:** il Gruppo garantisce il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro di collaborazione reciproca in team, prevenendo comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo. Chiunque ritenga di aver subito discriminazioni può comunicare l'accaduto al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice.

**Selezione del personale:** la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dal Gruppo, nel rispetto delle pari opportunità, in base a criteri oggettivi di assoluta trasparenza, in funzione del merito e delle capacità personali.

**Assunzione:** l'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, essendo proibita qualsiasi forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque in violazione delle disposizioni vigenti.

**Doveri del personale:** ciascun dipendente è tenuto a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice attenendosi, nell'esecuzione dei propri incarichi, al rispetto della legge, improntando la propria condotta lavorativa ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Per coloro i quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili è fatto obbligo di effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente in maniera tale da consentire eventuali verifiche. Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza.

**Conflitto di interessi:** chiunque assuma una posizione lavorativa all'interno del Gruppo deve agire con integrità evitando di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività del Gruppo e/o della singola Società per la quale presta la propria attività.

Deve essere evitata qualsiasi attività che impedisca il corretto adempimento dei compiti lavorativi o che possa nuocere agli interessi e all'immagine del Gruppo.

Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo di Vigilanza.

**Beni aziendali:** i beni aziendali di cui si dispone per ragioni di ufficio devono essere utilizzati in maniera conforme alle regole d'uso previste dal Gruppo.

Ogni dipendente assumendo la custodia del bene aziendale ne è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo nell'ambito delle proprie funzioni.

**Sistemi informatici:** ogni dipendente è tenuto ad utilizzare gli strumenti e i sistemi informatici nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e alle condizioni dei contratti di licenza.

In ogni caso costituisce uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per finalità diverse da quelle di lavoro o comunque per ogni attività estranea a quella lavorativa che possa arrecare danno dell'impresa e/ all'immagine del Gruppo.

Ogni dipendente è tenuto a porre in essere ogni comportamento necessario al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

**Regali, omaggi e altre utilità:** a ogni dipendente è fatto divieto di: *i)* chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, accettare quest'ultime, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività del Gruppo e/o della Società; *ii)* offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

**Riservatezza:** Il Gruppo tutela la *privacy* dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono nel rispetto di specifiche procedure conformi al GDPR (Regolamento UE 2016/679) e sue successive modifiche.

Il dipendente (durante la vigenza del rapporto di lavoro e anche dopo la sua cessazione) è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese in ragione del proprio ufficio in conformità alla legge, ai regolamenti, alle procedure interne e alle circostanze.

**Obblighi di informazione:** ciascun prestatore di lavoro è tenuto a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano a qualunque titolo coinvolgere la società o il Gruppo.

I responsabili di funzione vigilano sull'operato dei dipendenti con l'obbligo di segnalare ogni possibile violazione delle predette norme.

**Obblighi dei collaboratori:** le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano a tutti i collaboratori, i consulenti, gli agenti e i mandatari del Gruppo.

#### 4.2.3. REGOLE DI CONDOTTA CON GLI ACQUIRENTI

**Controllo della qualità:** il Gruppo garantisce adeguati standard di qualità e continuità di fornitura dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti, monitorando periodicamente i risultati del proprio lavoro.

**Risoluzione delle problematiche:** il Gruppo si impegna a favorire l'interazione con gli acquirenti gestendo e risolvendo rapidamente tutte le eventuali problematiche attraverso i più appropriati sistemi di comunicazione.

#### 4.2.4. REGOLE DI CONDOTTA CON I FORNITORI

**Scelta del fornitore:** le modalità di scelta del fornitore sono conformi alle norme vigenti e alle procedure interne del Gruppo all'uso previste e devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità sulla base di valutazioni obiettive e trasparenti.

**Trasparenza:** il Gruppo applica tutte le opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

**Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti:** le singole Società del Gruppo L&L ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. Ciascuna Società si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto della normativa vigente nell'ottica di una collaborazione che tenga conto delle aspettative della controparte, delle trattative e del contenuto del contratto.

Il fornitore deve eseguire le prestazioni contrattuali conformandosi ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e nel rispetto di tutta la normativa vigente.

#### 4.2.5. REGOLE DI CONDOTTA CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**Integrità e trasparenza:** il Gruppo L&L garantisce la massima trasparenza nei rapporti istituzionali, che intrattiene esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

È vietata qualsiasi forma di omaggi o atti di liberalità e/o di ospitalità verso i rappresentanti politici, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore che in ogni caso non compromettano l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

Durante qualsiasi tipologia di trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con una Pubblica Amministrazione non devono essere intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano comportare opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro parenti o affini.

Le stesse regole sopra prescritte si applicano anche nel caso in cui il Gruppo o una Società facente parte dello stesso sia rappresentata nei rapporti con la P.A. da un soggetto "terzo" sia esso consulente, professionista e/o collaboratore esterno.

**Atti di corruzione:** si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità diretti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite interposte persone.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore.

È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte,

comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

#### 4.2.6. REGOLE DI CONDOTTA CON GLI ENTI LOCALI

**Interazione:** al fine di mantenere l'elevata interazione con il territorio che storicamente ha sempre contraddistinto il Gruppo L&L, quest'ultimo cura il dialogo con gli Enti Locali finalizzato all'individuazione di iniziative coerenti con i principi del Gruppo.

Ogni tipologia di dialogo con le comunità territoriali - e più in generale con le istituzioni pubbliche o private portatrici di interessi collettivi delle diverse realtà territoriali - deve essere improntato al più rigoroso rispetto dei principi del Codice.

Il Gruppo in tutti i rapporti contrattuali e di committenza assicura nell'esecuzione delle proprie prestazioni una condotta leale, professionale e rispettosa delle leggi, collaborando con l'ente all'esatta esecuzione del contratto di servizio, somministrando informazioni trasparenti e complete nei termini richiesti dalla P.A.

#### 4.2.7. REGOLE DI CONDOTTA PER LA PARTECIPAZIONE A GARE

Il Gruppo L&L e ogni Società ad esso appartenente, nell'ambito della partecipazione a procedure di gara:

- agisce nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- valuta accuratamente, durante fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste;
- fornisce tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- intrattiene, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

In caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza ogni società del Gruppo si impegna:

- a garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- a garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

Nel caso in cui il Gruppo partecipi ad una gara per il tramite di un consulente o un soggetto "terzo" quest'ultimo attenersi alle medesime direttive valide nei rapporti con la Pubblica Amministrazioni per i dipendenti del Gruppo.

In ogni caso il Gruppo e/o le società del Gruppo non potranno farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

#### 4.2.8. REGOLE DI CONDOTTA PER LA GESTIONE DEI CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

**Partecipazione sociale:** il Gruppo può erogare contributi nei confronti di enti e associazioni non profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico, sempre nella massima trasparenza. Le

attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura sempre nell'ambito del territorio di riferimento.

#### 4.2.9. RAPPORTI CON L'AMBIENTE

**Missione:** la politica ambientale del Gruppo L&L nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta oltre ad un vantaggio competitivo una responsabilità di cui dobbiamo sentirci custodi.

#### 4.3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE

In primo luogo compete agli amministratori e ai dirigenti e, ove esistenti, ai dipendenti dare concreta applicazione ai principi e ai contenuti del Codice e rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per tutti i collaboratori.

La vigilanza e il controllo sul rispetto del Codice è affidato anche all'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo L&L nominato ai sensi del Decreto al quale sono attribuiti, tra gli altri, i seguenti compiti:

- promuovere e controllare il rispetto del Codice, nell'ottica di evitare il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni ed esprimere pareri vincolanti in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice ad esso riferite;
- supportare operativamente tutte le unità organizzative delle società del Gruppo nella interpretazione e attuazione del Codice, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- chiedere informazioni, ove esistente, a tutto il personale dipendente e dirigente dell'impresa impiegato nelle aree di rischio, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- chiedere informazioni al responsabile della funzione di controllo di gestione e del controllo interno, ove presenti;
- chiedere informazioni a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni all'impresa;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate;
- svolgere l'attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente;
- promuovere la conoscenza del Codice anche mediante programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti delle Società del Gruppo;

- seguire la revisione periodica del Codice e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- coordinare, ricevere e valutare il piano di comunicazione e formazione etica;
- accedere a tutti i documenti riguardanti i modelli organizzativi del Gruppo redatti ai fini del presente Codice;
- avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture del Gruppo ovvero di consulenti esterni.

#### 4.3.1. SEGNALAZIONI

Tutti i Destinatori e i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni fattispecie riguardante violazioni del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile e, laddove costituito, all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa (dirigenti, dipendenti – ove esistenti -, membri degli organi sociali e qualunque altro soggetto che riceva una segnalazione) trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza quanto ricevuto, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza per tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

All'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa, anche, l'eventuale documentazione attinente ai fatti segnalati, per le valutazioni di competenza.

Le segnalazioni possono essere inviate con la seguente modalità:

- comunicazione verbale al Responsabile di Funzione/all'organo amministrativo/all'Organismo di Vigilanza interessato;
- posta ordinaria all'indirizzo: [info@lazzarilucchini.com](mailto:info@lazzarilucchini.com)
- all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo dotate di Modello 231 reperibile all'interno dello stesso.

A fronte di eventuali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza, fatti salvi gli obblighi di legge, garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in buona fede, assicurandolo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione durante e dopo l'attività ispettiva.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

### 4.3.2. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, l'Organismo di Vigilanza ovvero l'organo amministrativo, a fronte di specifica attività istruttoria, comunica la propria valutazione anche in base al sistema sanzionatorio disciplinare.

Le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali, laddove applicabili.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato tra il dipendente, la Società di appartenenza e il Gruppo in generale e può portare - nel rispetto delle procedure previste dalla legge nonché dei contratti collettivi di lavoro - ad azioni disciplinari e risarcitorie.

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento da parte di membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto, rispettivamente gli altri componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Con riferimento ai Destinatari diversi dai dipendenti (fornitori, consulenti e chiunque abbia instaurato un rapporto di collaborazione), la Società e il Gruppo dovrà prevedere, nei relativi contratti, il diritto alla risoluzione del rapporto contrattuale in caso di comportamenti e azioni tenuti in violazione dei principi contenuti nel Codice.

Il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla normativa vigente applicabile, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali, ove presenti.

## 5. MODIFICHE AL CODICE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Il presente Codice è - almeno annualmente - fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.