

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Approvato in data 25/02/2011

CODICE ETICO

AZIENDALE

Indice

Introduzione	4
Ambito di applicazione del Codice Etico.....	5
1. Premesse	5
1.1 I COMPORTAMENTI NON ETICI	5
1.2 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE.....	5
1.3 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	5
2. Principi generali.....	6
2.1 NON DISCRIMINAZIONE	6
2.2 RISPETTO DELLE NORME.....	6
2.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	6
2.4 CONFLITTI DI INTERESSE	6
2.5 PRINCIPIO DI TRASPARENZA	6
2.6 AUTORIZZAZIONE DELLE AZIONI, COERENZA E CONGRUITA'	7
2.7 RISERVATEZZA.....	7
2.8 RELAZIONI CON I SOCI	7
2.9 VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO	7
2.10 VALORE DELLE RISORSE UMANE.....	7
2.11 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....	7
2.12 INTEGRITA' DELLA PERSONA	8
3. Prevenzione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 - Modello Organizzativo.....	8
4. Eticità nell'attività degli organi sociali e nella organizzazione societaria.....	9
4.1 ATTIVITA' DEGLI ORGANI SOCIALI	9
4.2 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01.....	9
5. Eticità nei rapporti con i soci	10
5.1 TRASPARENZA VERSO I SOCI.....	10
6. Eticità nei rapporti con i terzi.....	10
6.1 REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	10
6.2 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	11
6.3 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	11
7. Eticità nei rapporti con i dipendenti	11
7.1 SELEZIONE DEL PERSONALE.....	11
7.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	12
7.3 GESTIONE DEL PERSONALE	12
7.4 SICUREZZA E SALUTE	12
7.5 TUTELA DELLA PRIVACY	12
7.6 INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA.....	12
8. Eticità nelle relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori	12
8.1 SCELTA DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI E DEI SUBAPPALTATORI	12
8.2 MODALITA' DI RELAZIONE CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI	13
9. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti dell'azienda	13
9.1 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	13
9.2 CONFLITTO DI INTERESSI.....	13
10. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale non dirigente.....	14
10.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	14
10.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	14
10.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	15
11. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale dirigente	15
11.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	15

11.2	ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	15
11.3	ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI.....	16
12.	Modalità di attuazione del Codice Etico per i collaboratori	16
12.1	RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	16
12.2	ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	16
12.3	DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE.....	17
13.	Modalità di attuazione del Codice Etico per gli organi sociali.....	17
13.1	RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	17
13.2	ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	17
13.3	DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE.....	18
14.	Modalità di attuazione del Codice Etico in relazione al decreto legislativo 231/2001	18
14.1	RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	18
14.2	ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	19
14.3	DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE.....	19
15.	Sanzioni per il personale dipendente non dirigente.....	19
16.	Personale dirigente – risoluzione.....	20
17.	Collaboratori – recesso	20
18.	Organi sociali - revoca.....	21
19.	Fornitori, appaltatori e subappaltatori - risoluzione	21
20.	Vigenza del Codice Etico	21

Introduzione

ALTO LAGO S.r.l. (la “Società” o “ALTO LAGO S.r.l.”) è una società costituita nel 1980 per la fornitura, posa in opera ed assemblaggio di acciaio per cementi armati e precompressi per il settore civile, industriale e delle infrastrutture. Dispone di due stabilimenti, uno a Costa Volpino ed uno a Piedimonte San Germano, che consentono di operare su tutto il territorio nazionale. E' convincimento della ALTO LAGO S.r.l. che l'etica nella conduzione della attività sociali sia condizione per il successo della società e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società. A tal fine, ALTO LAGO S.r.l., ha deciso di adottare un Codice Etico aziendale (Il “Codice Etico”) che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dall'azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività dell'azienda stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l'intera struttura societaria.

Ambito di applicazione del Codice Etico

Il codice Etico si applica ad ALTO LAGO S.r.l. ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. ALTO LAGO S.r.l. richiede pertanto ai propri dipendenti e collaboratori nonché ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori, una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico.

1. Premesse

1.1 I COMPORTAMENTI NON ETICI

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di ALTO LAGO S.r.l. costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra ALTO LAGO S.r.l. e i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra ALTO LAGO S.r.l. e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

1.2 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione costituisce elemento di attrazione per i potenziali azionisti e per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con ALTO LAGO S.r.l. La reputazione è altresì elemento che favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari ed i committenti pubblici e privati. All'interno di ALTO LAGO S.r.l. il perseguire la buona reputazione consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritativi.

1.3 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è costituito da:

- I. i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui si attiene ALTO LAGO S.r.l. per il compimento delle proprie attività;
- II. i criteri di condotta che devono essere adottati da ALTO LAGO S.r.l. e dagli altri soggetti cui si applica il Codice Etico medesimo;
- III. le norme, alle quali ALTO LAGO S.r.l. e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice Etico, nel rispetto dei principi generali, devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- IV. i meccanismi di attuazione del Codice.

2. Principi generali

2.1 NON DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, ALTO LAGO S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

2.2 RISPETTO DELLE NORME

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti e i collaboratori di ALTO LAGO S.r.l., sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi ed i regolamenti vigenti, il presente Codice Etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e , ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di ALTO LAGO S.r.l. può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, del presente Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. è condizione imprescindibile per la instaurazione ed il mantenimento dei rapporti tra ALTO LAGO S.r.l. ed i terzi, siano essi consulenti, fornitori, subappaltatori o clienti.

La violazione di tale principio da parte dei terzi, come sopra individuati, determinerà la risoluzione di diritto dei contratti eventualmente conclusi con ALTO LAGO S.r.l. A tal fine, ALTO LAGO S.r.l. si impegna ad inserire, in tutti i contratti conclusi con i terzi, una apposita clausola risolutiva espressa per i casi di mancata osservanza, da parte dei contraenti-terzi, del presente principio.

2.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di garantire l'effettività del Codice Etico, delle procedure operative adottate e dei regolamenti interni, ALTO LAGO S.r.l. cura la formazione e l'aggiornamento periodico del proprio personale, dirigente e non dirigente, e per i propri collaboratori, organizzando appositi corsi a frequenza obbligatoria.

2.4 CONFLITTI DI INTERESSE

E' fatto divieto a tutti coloro che si trovino in conflitto di interesse con ALTO LAGO S.r.l. di agire per conto della società. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore, un amministratore o chiunque agisca per conto di ALTO LAGO S.r.l., persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di ALTO LAGO S.r.l., o lo procuri a terzi.

2.5 PRINCIPIO DI TRASPARENZA

I rapporti tra ALTO LAGO S.r.l. e i soci, i terzi, i propri dipendenti e collaboratori sono improntati alla massima trasparenza.

Ogni operazione, azione o transazione eseguita da ALTO LAGO S.r.l. è pertanto correttamente registrata e verificabile.

2.6 AUTORIZZAZIONE DELLE AZIONI, COERENZA E CONGRUITA'

Tutte le azioni ed operazioni eseguite dal personale, dirigente e non dirigente, di ALTO LAGO S.r.l. sono sempre soggette ad una valutazione preventiva o ad una autorizzazione successiva da parte della funzione gerarchicamente superiore.

Tutte le transazioni, azioni ed operazioni compiute nell'interesse di ALTO LAGO S.r.l. sono costantemente ispirate ai principi di legittimità, coerenza e congruità.

2.7 RISERVATEZZA

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti e collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.8 RELAZIONI CON I SOCI

ALTO LAGO S.r.l. assume le iniziative necessarie affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia pienamente consapevole e si adopera affinché a tutti i soci sia riconosciuta una parità di informazioni.

2.9 VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO

La Società si adopera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa e con esso valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

2.10 VALORE DELLE RISORSE UMANE

I dipendenti e i collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. sono un fattore indispensabile per il successo dell'azienda. Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

2.11 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI

ALTO LAGO S.r.l. garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente. La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

2.12 INTEGRITA' DELLA PERSONA

ALTO LAGO S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.

3. Prevenzione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 - Modello Organizzativo

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio della responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi, nel proprio interesse e/o a proprio vantaggio:

- a) da persone che rivestono, nell'ambito della struttura organizzativa di tali Enti, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione;
- b) da persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti indicati sub a).

Il testo normativo in esame ha sancito a carico degli Enti, per l'accertata responsabilità penale dei soggetti indicati sub a) e b), le seguenti sanzioni:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività
- Sospensione o revoca di licenze e concessioni
- Divieto di contrarre con la P.A.
- Esclusione o revoca di finanziamenti e contributi
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi
- Sanzioni pecuniarie fino ad € 1.550.000,00
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

La responsabilità degli Enti per il fatto dei soggetti più sopra individuati è tuttavia esclusa quando:

- I. gli Enti abbiano adottato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati individuati dal testo normativo;
- II. gli Enti si siano dotati di un Organismo competente a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del detto modello (l'Organismo di Vigilanza);
- III. le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- IV. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò competente.

ALTO LAGO S.r.l. ha adottato i provvedimenti idonei ad adeguare la propria struttura organizzativa alle disposizioni del D.Lgs. 231/01, dotandosi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 6 del D.Lgs. citato ed istituendo l'Organismo di Vigilanza, prescritto dalla medesima norma.

E' fatto espresso obbligo a tutti i soggetti operanti nell'ambito di ALTO LAGO S.r.l. di conoscere e rispettare il Modello organizzativo adottato. Chiunque non rispetterà le regole di condotta contenute nel Modello per la prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 sarà soggetto alla applicazione di una sanzione tra quelle previste dai successivi articoli 14 e 15, secondo la funzione rivestita all'interno della società, oltre alla pena prevista dalla legge per l'eventuale reato commesso ed accertato.

Si rimanda all'Appendice per la descrizione delle fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili nell'ambito dell'attività svolta da ALTO LAGO S.r.l.

ALTO LAGO S.r.l. si impegna ad istruire i propri dipendenti e collaboratori sui contenuti del D.Lgs. 231/01, con particolare riguardo alle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del detto Decreto, organizzando appositi corsi tematici a frequenza obbligatoria.

4. Eticità nell'attività degli organi sociali e nella organizzazione societaria

4.1 ATTIVITA' DEGLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli organi sociali di ALTO LAGO S.r.l. è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto sociale e dalla legislazione vigente.

4.2 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 ("Organismo") è istituito dall'Assemblea dei Soci di ALTO LAGO S.r.l.

L'Organismo è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente all'Amministratore i risultati dell'attività, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi che, in caso di particolare significatività, potranno essere portati anche all'attenzione del Collegio Sindacale e dell'Assemblea dei Soci..

L'Organismo ha un proprio regolamento che disciplina le modalità di funzionamento, i compiti, i poteri e le responsabilità dell'Organismo medesimo.

L'Organismo verifica l'uniforme applicazione del presente Codice Etico in materia di Decreto Legislativo 231/01, nonché il rispetto – da parte di ciascun dipendente, dirigente e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società – del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, ha il compito di:

- vigilare sull'efficacia reale del Modello;
- controllarne l'adeguatezza, la solidità e la funzionalità nel tempo;
- curarne il necessario aggiornamento;
- comunicare periodicamente agli Organi sociali gli esiti dell'attività svolta;
- segnalare agli Organi sociali eventuali violazioni del Modello.

5. Eticità nei rapporti con i soci

5.1 TRASPARENZA VERSO I SOCI

ALTO LAGO S.r.l. svolge la propria attività di impresa assicurando ai soci la piena informativa in merito alle scelte strategiche aziendali e all'andamento della gestione.

6. Eticità nei rapporti con i terzi

6.1 REGALI, OMAGGI E BENEFICI

Nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. ed a tutti i terzi che, estranei all'organizzazione di ALTO LAGO S.r.l., agiscano per conto della società, è vietato dare o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

E' altresì vietato indirizzare a pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio, ovvero a terzi ad essi legati da vincoli di parentela, affinità o amicizia, offerte di impiego o commerciali, offerte di omaggi, sollecitazioni o comunicazioni di informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di ALTO LAGO S.r.l. o dell'Ente cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio appartengono.

E' vietato, inoltre, dare o promettere in qualsiasi forma, regali, omaggi, o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore di ALTO LAGO S.r.l., prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore così come considerato deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al proprio superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. In ogni caso, chiunque opera in nome e per conto di ALTO LAGO S.r.l., si dovrà astenere da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti. I dipendenti o i collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. che in ragione dell'attività svolta per la Società ricevono regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze operano, se lavoratori dipendenti, ovvero con cui collaborano, se collaboratori, ovvero, sempre se dipendenti, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare

l'organismo di vigilanza, qualora l'entità dei regali, omaggi o benefici superi il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore per il settore di attività in cui opera il dipendente o il collaboratore. E' vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con ALTO LAGO S.r.l. nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della Società quale concessionario di opere pubbliche.

6.2 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Eventuali finanziamenti a partiti politici sono effettuati da ALTO LAGO S.r.l. nel rispetto dello Statuto sociale e della legislazione vigente. ALTO LAGO S.r.l. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

6.3 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

ALTO LAGO S.r.l. può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni regolati da statuti da cui risulti esplicitamente l'assenza di fini di lucro e il cui oggetto sia di elevato valore culturale o benefico. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

7. Eticità nei rapporti con i dipendenti

7.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le 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.

ALTO LAGO S.r.l. nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

ALTO LAGO S.r.l. non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti della Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria: per i dodici mesi successivi alla scadenza del contratto tra ALTO LAGO S.r.l. e la stessa Società di revisione, o al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

7.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di “lavoro nero”. Prima della instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

7.3 GESTIONE DEL PERSONALE

ALTO LAGO S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti, alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

7.4 SICUREZZA E SALUTE

ALTO LAGO S.r.l. si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

7.5 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del dipendente è tutelata adottando tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. E' vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

7.6 INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA

ALTO LAGO S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare 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 vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona.

8. Eticità nelle relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori

8.1 SCELTA DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI E DEI SUBAPPALTATORI

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, ALTO LAGO S.r.l. opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori. Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori ALTO LAGO

S.r.l. tiene conto - oltre che della convenienza economica - anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori, ALTO LAGO S.r.l. opera nel pieno rispetto della normativa vigente.

8.2 MODALITA' DI RELAZIONE CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTORI

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. Ciascun contratto con un fornitore, appaltatore o subappaltatore deve essere finalizzato a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

9. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti dell'azienda

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine dell'impresa.

9.1 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da ALTO LAGO S.r.l. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

9.2 CONFLITTO DI INTERESSI

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività. Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, se lavoratore dipendente, ovvero con cui collabora, se collaboratore, ovvero, sempre se dipendente, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare l'organismo di vigilanza.

10. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale non dirigente

10.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di ALTO LAGO S.r.l. rilevare eventuali violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa. Spetta al direttore generale, se nominato, e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte del personale non dirigente che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. deve essere segnalato all'organismo di vigilanza. L'organismo di vigilanza può effettuare verifiche per accertare il rispetto delle leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l..

10.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Salvo quanto previsto al successivo Art. 13, l'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione del direttore del personale, se nominato, anche avvalendosi di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo

10.1, o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'organismo di vigilanza dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti e - d'intesa con il direttore del personale, se nominato - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione delle violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7, l. n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, ovvero della normativa applicabile - se diversa - dall'unità organizzativa periferica di riferimento. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata dal servizio di sede competente, ovvero dall'unità operativa periferica di riferimento, nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione,

assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

10.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., l'organismo di vigilanza - sentito il direttore del personale, se nominato - propone al Presidente la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art.14. E' in facoltà del Presidente proporre all'organismo di vigilanza eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

11. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale dirigente

11.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Spetta al direttore generale, se nominato, e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte del personale dirigente gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. deve essere segnalato all'organismo di vigilanza. Qualora l'eventuale violazione di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. sia posta in essere dal direttore generale, sarà il Presidente, una volta rilevata la violazione, a segnalare all'organismo di vigilanza, nonché all'Amministratore, nel caso in cui il direttore generale sia anche membro del Consiglio stesso.

11.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Salvo quanto previsto al successivo Art. 13, l'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione del direttore del personale, se nominato, anche avvalendosi di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 11.1, o in relazione a qualunque circostanza che l'organismo di vigilanza dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti e - d'intesa con il direttore del personale, se nominato - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione delle leggi, del Codice Etico, delle

procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7, l. n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, ovvero della normativa applicabile - se diversa - dall'unità organizzativa periferica di riferimento. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata dal servizio di sede competente, ovvero dall'unità operativa periferica di riferimento, nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

11.3 ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., l'Organismo di Vigilanza - sentito il direttore del personale, se nominato - propone all'Amministratore la sanzione da comminare al dirigente ai sensi del successivo art. 15. Nel caso in cui la violazione sia stata posta in essere dal direttore generale, se nominato e/o dall'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza, ne riferirà al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci, che delibererà il provvedimento da adottare.

12. Modalità di attuazione del Codice Etico per i collaboratori

12.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di ALTO LAGO S.r.l. rilevare eventuali violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte dei coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa. Spetta al direttore generale, se nominato, e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte di coloro che collaborano direttamente con la direzione generale o con i dirigenti medesimi. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. deve essere segnalato all'organo di controllo intero.

12.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 13, l'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione del direttore del personale, se nominato, anche avvalendosi di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in ordine relazione alle segnalazioni

che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 12.1, ovvero in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo stesso dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato dal diretto interessato di tali accertamenti e provvedimenti e - d'intesa con il direttore del personale, se nominato - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'organismo di vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

12.3 DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., l'Organismo di Vigilanza – sentito il direttore del personale, se nominato – propone all'Amministratore la sanzione da comminare al collaboratore ai sensi del successivo art. 16. E' in facoltà dell'Amministratore proporre all'organismo di vigilanza eventuali integrazioni dell'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

13. Modalità di attuazione del Codice Etico per gli organi sociali

13.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Eventuali violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. poste in essere dal Presidente, dall'Amministratore Delegato, ovvero da ciascun consigliere di amministrazione possono essere rilevate dall'Amministratore. L'Amministratore, qualora rilevi la violazione, la segnalerà al presidente del Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza.

13.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 13, l'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione del direttore del personale, se nominato, anche avvalendosi di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 13.1, o in relazione a qualunque circostanza che il preposto stesso dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. Qualora, tuttavia, gli eventi o comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche

autorità, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti e provvedimenti e - d'intesa con il direttore del personale, se nominato - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

13.3 DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi vigenti, dei principi del codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., l'Organismo di Vigilanza ne riferisce al Collegio Sindacale ed all'Amministratore - in assenza, se del caso, degli amministratori eventualmente interessati - per le eventuali determinazioni che quest'ultimo potrà adottare ai sensi del successivo art. 17. E' in facoltà dell'Amministratore proporre all'Organismo di Vigilanza eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

14. Modalità di attuazione del Codice Etico in relazione al decreto legislativo 231/2001

14.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza, qualora accerti che le segnalazioni pervenutegli ai sensi dei precedenti artt. 10, 11, 12 e 13 integrino un violazione o sospetto di violazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", sarà tenuto a trasmettere tempestivamente all'Amministratore, al Collegio Sindacale le informazioni, pervenutegli o dalle quali sia venuto a conoscenza, correlate all'attività aziendale e concernenti:

- I. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- II. richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- III. rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- IV. anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dalle procedure e regolamenti aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto.

14.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge una propria istruttoria in merito alle violazioni del presente Codice Etico in materia di Decreto Legislativo 231/01. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

14.3 DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE

A conclusione dell'Istruttoria, l'Organismo di Vigilanza, ove ritenga sussistente la violazione segnalata, propone - per l'ipotesi prevista e regolata al precedente art. 12 - all'Amministratore il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi dei successivi articoli 15, 16, 17, 18 e 19.

15. Sanzioni per il personale dipendente non dirigente

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente ed il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. n.300 del 30/05/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione di legge, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., allo stesso potranno essere comminate, successivamente all'espletamento di quanto previsto al precedente art. 10 paragrafi 10.2 e 10.3, le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- I. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- II. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi;
- III. qualora le violazioni delle leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro, la Società potrà procedere al licenziamento del dipendente.

Qualora le violazioni delle leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative ovvero dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente della Società dall'autorità giudiziaria, ALTO LAGO S.r.l., all'esito delle procedure di cui al precedente art. 9, paragrafi 9.2 e 9.3, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, applicherà le sanzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), a seconda della gravità della condotta; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei. In tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che la Società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale. In

caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., di potrà procedere da parte della Società alla sanzione del licenziamento, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. Laddove venga assunto a carico del dipendente un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino, all'esito dell'accertamento di cui al precedente art. 9, violazioni di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l., potrà essere adottata nei confronti del dipendente stesso la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, ove la Società, all'esito delle procedure indicate nel precedente art. 9, paragrafi 9.2 e 9.3, non intenda sanzionare le infrazioni con il provvedimento di licenziamento.

16. Personale dirigente – risoluzione

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice Etico, una volta accertato secondo quanto previsto al precedente art. 11 paragrafi 11.2 e 11.3, potrà giustificare, nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

17. Collaboratori – recesso

Le violazioni di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte di un collaboratore di ALTO LAGO S.r.l., accertata secondo quanto previsto al precedente art. 12 paragrafi 12.2 e 12.3, potrà essere valutata quale comportamento contrario alle regole della correttezza e quale esecuzione del contratto di collaborazione non secondo buona fede, in contrasto con le disposizioni contenute negli artt. 1175 e 1375 c.c., con la conseguenza che, nei casi più gravi, la Società potrà recedere dal contratto di collaborazione. Qualora le violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al collaboratore della Società dall'autorità giudiziaria, ALTO LAGO S.r.l., all'esito delle procedure di cui al precedente art. 12 paragrafi 12.2 e 12.3, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, potrà, nei casi più gravi, recedere dal contratto di collaborazione; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per esercitare il recesso. In tal caso dovrà essere comunicato al collaboratore che la Società si riserva di assumere decisioni al passaggio in giudicato della sentenza penale. In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., si potrà procedere da parte della Società al recesso dal contratto di collaborazione,

valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 c.p.p. Laddove venga assunto a carico del collaboratore un provvedimento restrittivo della libertà personale, la Società ha facoltà di sospendere il rapporto di collaborazione e l'erogazione del compenso pattuito per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, ove la Società, all'esito delle procedure indicate nel precedente art. 12 paragrafi 12.2 e 12.3, non intenda esercitare il diritto di recesso.

18. Organi sociali - revoca

La violazione di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. da parte del Presidente ovvero di ciascun consigliere di amministrazione, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 13 paragrafi 13.2 e 13.3, sarà oggetto di valutazione da parte dell'Amministratore. L'Amministratore, qualora ravvisi nella violazione di leggi, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ALTO LAGO S.r.l. un comportamento che possa determinare la revoca dell'amministratore, convoca l'assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi.

19. Fornitori, appaltatori e subappaltatori - risoluzione

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori dei principi informativi del presente Codice Etico, delle procedure operative, dei regolamenti interni adottati da ALTO LAGO S.r.l., nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti, dovrà essere contestata da ALTO LAGO S.r.l. agli stessi e consentirà a ALTO LAGO S.r.l. di esercitare la facoltà di ottenere la risoluzione del contratto o contratti. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ciascun contratto con i principali fornitori, appaltatori e subappaltatori di ALTO LAGO S.r.l..

20. Vigenza del Codice Etico

Il presente Codice Etico troverà applicazione al comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte dell'Amministratore di ALTO LAGO S.r.l. A tal fine, successivamente alla sua adozione, il presente Codice Etico sarà portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori di ALTO LAGO S.r.l. Copia del Codice Etico sarà affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portato a conoscenza dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori di ALTO LAGO S.r.l. Ogni revisione e/o

variazione sostanziale del presente Codice Etico sarà condivisa dall'Amministratore di ALTO LAGO S.r.l. e successivamente comunicata a tutti soggetti e organismi interessati con le medesime modalità sopra indicate.