



**CONSORZIO LIBERA TERRA MEDITERRANEO  
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

**CODICE ETICO  
DI COMPORTAMENTO**

*(Allegato 01)*



#### EMISSIONE E MODIFICHE

<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0	01/10/2010	Prima emissione	CdA
1	22/03/2019	Aggiornamento	CdA
2	27/12/2023	Aggiornamento	CdA

*Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà del Consorzio Libera Terra Mediterraneo Cooperativa sociale onlus. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza del Consorzio.*

**SOMMARIO**

1.	PREMESSA .....	4
2.	SCOPI E FINALITA' DEL CODICE .....	5
3.	RAPPORTI FRA LA SOCIETÀ E GLI "STAKEHOLDERS" .....	6
4.	AMBIENTE E SVILUPPO COMPATIBILE .....	7
5.	LA CONDUZIONE DEGLI AFFARI .....	8
6.	INFORMAZIONI RISERVATE E GESTIONE DI DATI SENSIBILI .....	8
7.	RISORSE UMANE E AMBIENTE DI LAVORO .....	10
8.	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE .....	11
9.	COMPORAMENTI ILLEGALI/ ABUSI SUL LUOGO DI LAVORO .....	12
9-	BIS. CONDOTTA COMPORTAMENTALE DEI DIPENDENTI E DEI SOCI .....	13
10.	POSIZIONI DI RESPONSABILITA' .....	13
11.	CORRUZIONE - PAGAMENTI ILLECITI - RICICLAGGIO .....	14
12.	CONCORRENZA E VINCOLI SULLE ESPORTAZIONI .....	15
13.	RAPPORTI CON L'ESTERNO .....	15
14.	PUBBLICITA' E RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE .....	17
15.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	17
16.	VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO .....	18
17.	NOTE CONCLUSIVE .....	19
18.	Allegato B) - Indicazioni da applicare ai soggetti incaricati di gestire "Posizioni sensibili" .....	20

## 1. PREMESSA

---

**Il Consorzio Libera Terra Mediterraneo Cooperativa Sociale ONLUS** è una società impegnata a promuovere in proprio e per conto delle imprese associate, il tema della legalità e del rispetto dei diritti della persona e della giustizia sociale, i principi della cooperazione, lo sviluppo delle produzioni agricole e della trasformazione dei prodotti secondo criteri definiti dell'agricoltura biologica.

Essa realizza la propria attività in particolare attraverso il coordinamento, la pianificazione, lo sviluppo agricolo e di trasformazione dei prodotti delle cooperative concessionarie, ai sensi della Legge 7.03.1996 n. 109, dei terreni confiscati alla criminalità organizzata e si riconoscono nel progetto Libera terra.

In particolare, al fine del conseguimento dei propri scopi sociali essa si impegna a:

- sviluppare le cooperative e imprese con finalità sociali che aderiscono al progetto Libera Terra, operanti nel recupero e la valorizzazione produttiva delle terre e beni confiscati alla criminalità in particolare nel Sud Italia e nell'area del Mediterraneo, affinché queste stesse diventino punti di riferimento territoriali per una crescita economica all'insegna della legalità, anche mediante l'inclusione di altri soggetti imprenditoriali, costituiti in forma singola o associata, che condividano scopi e principi della società stessa;
- promuovere la diffusione del metodo di coltivazione biologico e di trasformazione di prodotti biologici, secondo i principi del "Buono Pulito e Giusto" indicati da Slow Food;
- promuovere e realizzare iniziative di turismo responsabile nelle regioni in cui esistono realtà sociali che gestiscono beni confiscati;
- diffondere i propri scopi sociali e stabilire relazioni con i produttori di tutto il mondo che condividano le pratiche agronomiche, il valore della legalità e gli obiettivi sopra descritti.

Esercita la suddetta mission, attraverso la fornitura di servizi innumerevoli con la massima soddisfazione dei propri clienti nel massimo rispetto dei legittimi interessi e diritti di tutte le categorie dei soggetti interessati sia interni (per esempio dipendenti, collaboratori), sia esterni (per es. clienti, fornitori, soci, comunità locali, stato ed enti pubblici ecc.), delle pratiche di

equità e correttezza nella prestazione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai diversi campi di attività.

La Società rispetta questi valori; a tal fine agisce in modo imparziale nella gestione dei rapporti commerciali e finanziari, con particolare attenzione a evitare situazioni di conflitto di interessi.

Il Codice contiene i principi fondamentali espressione della politica societaria a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori, dei dirigenti e di ogni dipendente. Il Codice rappresenta un fattore di rilievo anche all'interno del Modello di organizzazione adottato dalla Società.

Le disposizioni contenute nel Codice, le eventuali integrazioni e modificazioni, devono essere poste a conoscenza di tutti i collaboratori-dipendenti della Società; a questi soggetti la Società garantisce un'adeguata formazione e si impegna a fornire chiarimenti sui contenuti del Codice.

In presenza di segnalazioni di violazioni del Codice, la Società garantisce l'assenza di ripercussioni nei confronti del soggetto segnalante e adotta sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dell'autore della violazione.

La Società verifica con regolarità l'assenza di violazioni del Codice anche da parte dei soggetti terzi che sono in rapporti di affari con la Società; la Società, infatti, promuove il rispetto dei valori descritti nel Codice anche da parte di fornitori, consulenti ecc.; per tale ragione, verranno interrotti i rapporti contrattuali con i soggetti che si rifiutano di rispettare e condividere i contenuti del presente Codice.

\* \* \* \*

## **2. SCOPI E FINALITA' DEL CODICE**

---

La creazione di valore per gli stakeholder o "portatori di interessi", di coloro cioè che vengono in modo diretto o indiretto in contatto con l'attività dell'azienda, nel rispetto dei principi contenuti nel presente Codice; questa rappresenta la principale finalità della Società.

La Società, consapevole del proprio ruolo e responsabilità, opera nel rispetto della normativa vigente e dei principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine, la Società ha adottato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti-collaboratori, e vigila sulla corretta attuazione dello stesso.

La Società, inoltre:

- garantisce una corretta informazione ai terzi in genere, mediante procedure corrette e trasparenti;
- adotta strumenti organizzativi finalizzati a prevenire la violazione delle disposizioni di legge e dei principi di **trasparenza, correttezza e lealtà** da parte dei propri collaboratori e dipendenti; la Società vigila sulla corretta applicazione di tali strumenti;
- garantisce al mercato e alla comunità in genere, pur nel rispetto della concorrenza, una completa **trasparenza** nella propria attività;
- si impegna a promuovere una **cooperazione leale**, considerata quale elemento finalizzato al raggiungimento anche dei propri interessi, oltre che quelli dei clienti, degli operatori del mercato e degli stakeholders. Sono esempi di "stakeholders" i dipendenti e le loro famiglie, i clienti, i consumatori, i fornitori e le loro famiglie, i finanziatori, la collettività, lo Stato ecc.;
- valorizza la competitività e l'innovazione nel mercato; ai clienti vengono messi a disposizione prodotti e servizi di qualità, adeguati alle loro richieste;
- **tutela e valorizza** i propri **collaboratori e dipendenti**;
- sostiene e promuove uno **sviluppo sostenibile**, nel rispetto dell'ambiente e del territorio.

### 3. RAPPORTI FRA LA SOCIETÀ E GLI "STAKEHOLDERS"

---

La Società applica i principi contenuti nel presente codice ai rapporti con gli "stakeholders", intesi quali soggetti che entrano in contatto con la Società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare.

All'interno di questa categoria sono compresi i soci, i collaboratori - dipendenti, i clienti, la comunità e il mercato.

Nell'esecuzione dell'attività di impresa, la Società riconosce un ruolo primario ai **collaboratori** e **dipendenti**, promuovendo la creazione di rapporti basati sulla reciproca **fiducia**, **lealtà** e pari opportunità e la valorizzazione della professionalità di ogni collaboratore.

La Società riconosce e tutela i **diritti dei lavoratori**, in particolare della **salute** e della **sicurezza** dei luoghi di lavoro.

Nei rapporti con i **clienti**, la Società pone in commercio prodotti di qualità superiore e corrispondenti alle richieste del mercato; questo per rispondere alle esigenze dei clienti, in modo qualificato e competente.

Per contribuire allo sviluppo della **comunità sociale** in cui opera, la Società valorizza la persona, la ricerca, l'innovazione e la crescita sociale, educativa e culturale; garantisce una piena collaborazione e trasparenza nei rapporti con le Autorità pubbliche, nazionali e internazionali.

La Società promuove lo sviluppo delle forme di sostenibilità e di tutela dell'ambiente. La corretta e trasparente informazione è un requisito da rispettare; la Società è infatti consapevole dell'importanza che ricopre tale attività, soprattutto nei confronti degli stakeholders, terzi e degli investitori e del mercato.

Le informazioni comunicate al mercato e agli investitori sono ispirate al rispetto della correttezza, chiarezza.

La Società si impegna a una comunicazione il più trasparente possibile, sia nelle campagne pubblicitarie, che nei manuali e altri mezzi di comunicazione (comprese etichette sui prodotti, brochure e manuali pratici di impiego), rifuggendo da comunicazioni che non siano trasparenti, etiche e corrette.

#### 4. AMBIENTE E SVILUPPO COMPATIBILE

---

La Società, nello svolgimento della propria attività, sta procedendo ad adottare i comportamenti dettati dalla responsabilità sociale d'impresa (Csr), finalizzati a realizzare uno

sviluppo sostenibile, compatibile cioè con il rispetto dei diritti di tutti gli stakeholders, compreso il rispetto per l'ambiente.

In tal senso favorisce e incoraggia comportamenti analoghi nei confronti di tutte le Entità con cui sono intercorsi rapporti economici e relazionali. A tutt'oggi non ha provveduto alla certificazione ambientale.

## 5. LA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

---

Nei rapporti commerciali della Società devono essere seguiti dai collaboratori e dipendenti della Società i valori contenuti nel presente Codice.

In presenza di situazioni di **conflitto di interesse**, i dipendenti considerano che le tutte le decisioni imprenditoriali prese per conto della Società devono essere finalizzate al migliore interesse societario. Per tale ragione, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse; devono essere evitate soprattutto situazioni di possibile conflitto fra gli interessi della Società e quelli personali, come rapporti societari con fornitori, clienti, concorrenti ecc., e tutte le possibili situazioni in cui l'esistenza di un interesse personale potrebbe influire sulle decisioni della Società.

La presenza di possibili situazioni deve essere comunicata con immediatezza al proprio responsabile. Per evitare tali situazioni, ogni dipendente ha l'obbligo di comunicare alla direzione del personale l'esistenza di un'attività lavorativa con altri soggetti, o la presenza di contatti finanziari, commerciali, professionali, familiari o di altro tipo, tali da poter influire, anche solamente in astratto, sull'imparzialità della sua condotta all'interno dell'attività lavorativa svolta per la Società nei confronti di determinati soggetti terzi.

## 6. INFORMAZIONI RISERVATE E GESTIONE DI DATI SENSIBILI

---

La normativa in materia di abuso di informazioni riservate (insider trading) deve essere rispettata rigorosamente da tutti i dipendenti della Società. Specifiche procedure devono



essere applicate nella gestione delle informazioni riservate: una procedura specifica deve essere applicata per la definizione delle informazioni che potranno essere rese pubbliche.

I dati e le informazioni elaborate dalla Società devono essere mantenute riservate da parte dei collaboratori e dipendenti. Considerato che la divulgazione non autorizzata potrebbe creare danni patrimoniali e di immagine alla Società, i dipendenti e gli altri destinatari del presente Codice non devono senza una specifica autorizzazione mettere a disposizione di terzi informazioni e conoscenze riguardanti dati tecnici, informazioni tecnologiche, societarie, finanziarie e commerciali della Società.

L'utilizzo di tali informazioni potrà essere autorizzato solamente ai fini prestabiliti; tali dati potranno essere comunicati solamente nel rispetto delle specifiche procedure interne alle autorità secondo le previsioni di legge o a specifici soggetti in esecuzione di rapporti commerciali con vincolo di riservatezza.

I vincoli di riservatezza dovranno essere rispettati dai dipendenti e collaboratori anche nel periodo successivo alla cessazione dei rapporti di lavoro con la società.

Nell'esecuzione dell'attività di impresa, la società raccoglie una quantità significativa di informazioni personali e riservate, che si impegna a trattare in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di riservatezza negli Stati in cui opera e alle migliori prassi utilizzabili in materia di riservatezza.

A tal fine, la società garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione, scelta e utilizzo dei sistemi informativi destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Il documento programmatico sulla sicurezza è prescritto dal disciplinare tecnico allegato al decreto legislativo 196 del 30.6.2003 (testo unico in materia di protezione dei dati personali) quale misura di sicurezza minima obbligatoria nel caso di trattamento, mediante sistemi informatici, di informazioni qualificabili, in base alla stessa legislazione, dati "sensibili" o "giudiziari".

Nella società vengono trattati mediante il sistema informatico anche dati di natura personale.

Pertanto, in ottemperanza all'obbligo contenuto nel punto 19 del disciplinare tecnico su richiamato, la stessa società, a cura del responsabile del trattamento Sig.ra Massimino

Francesca, ha provveduto alla redazione dello stesso documento entro il termine del 31 marzo del 2010.

## 7. RISORSE UMANE E AMBIENTE DI LAVORO

---

La Società riconosce l'importanza dei propri collaboratori e dipendenti nello sviluppo e nella realizzazione della crescita dell'impresa. Rilevante si presenta l'azienda quale ambiente di formazione e di crescita professionale nel rispetto dei principi di lealtà, fiducia e delle disposizioni di legge.

La Società garantisce parità di trattamento e valorizza le singole professionalità, rifiutando qualsiasi discriminazione; viene chiesto ai dipendenti e collaboratori di garantire le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società e dei principi contenuti nel presente Codice di comportamento.

I rapporti di lavoro e collaborazione con i dipendenti e con gli altri collaboratori devono essere conformi e nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e dei principi descritti nel presente Codice.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti della Società.

Ogni dipendente e collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e della Società, per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro. I dipendenti hanno l'onere di prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità.

In conformità alle disposizioni contenute nel presente Codice, attività sicure per proteggere la salute dei propri dipendenti e delle comunità sociali devono essere realizzate dalla Società.

Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori.

Nella relazione della Gestione si è approntato una breve descrizione degli aspetti legati alle attività sociali di sensibilizzazione dl territorio, agli aspetti relativi alla gestione delle risorse

umane, alle relazioni fra cooperative il tutto in un'ottica di sviluppo della rendicontazione sociale con l'auspicio di redigere, nei successivi anni di gestione il Bilancio Sociale.

**Il presente Codice costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente della Società e verrà consegnato a ogni assunto; ogni nuovo dipendente dovrà dimostrare di averlo letto e compreso.**

## 8. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

---

Nell'ambiente di lavoro deve essere esclusa qualsiasi forma di discriminazione e di molestia per ragioni legate alla razza, al sesso, alla religione, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità, o ad altri aspetti di carattere personale slegati dall'attività lavorativa.

Il divieto di discriminazione riguarda tutte le fasi della vita lavorativa: la selezione, l'inquadramento, le assegnazioni delle mansioni, la formazione, i percorsi di carriera, gli avanzamenti, ecc.; e tutte le possibili relazioni con gli stakeholder attuali e potenziali.

In particolare, si considera:

- discriminazione diretta: qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione di loro caratteristiche o interessi personali e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (esempio: la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta, o di un lavoratore perché straniero o perché professa una specifica religione; la mancata promozione di una lavoratrice perché donna).
- discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso o di una determinata condizione personale in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso o di altre condizioni personali (esempio: stabilire che uomini e donne devono avere un'altezza minima di 170 cm per entrare nelle forze armate è un parametro apparentemente neutro; mette però le donne in una situazione di svantaggio di fatto perché l'altezza media per le donne è inferiore ai 170 cm).

La Società vieta qualsiasi condotta realizzata al fine di molestare un dipendente o un collaboratore.

Nel caso in cui un dipendente ritiene di avere subito qualche forma di molestia, può riferirne con il proprio Responsabile.

La Società dispone che, in determinati casi, siano iniziate con immediatezza le indagini e siano adottati i provvedimenti più opportuni. La Società garantisce il dipendente da eventuali condotte finalizzate alla ritorsione per avere riferito della situazione ai propri responsabili.

Il rispetto delle norme sulla molestia e sulla discriminazione costituisce una delle condizioni essenziali di impiego presso la Società; ogni violazione delle disposizioni descritte nel presente paragrafo sarà punita con gli opportuni provvedimenti.

## **9. COMPORAMENTI ILLEGALI/ ABUSI SUL LUOGO DI LAVORO**

---

Sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni dei dipendenti o collaboratori, ovvero dei beni e delle proprietà dell'azienda.

La realizzazione di tali comportamenti e ogni presunta violazione di norme di leggi, procedure, istruzioni ecc. deve essere riferita da ogni dipendente al proprio diretto superiore, il quale riferirà dell'accaduto alla Direzione. Quest'ultima, riferirà al Consiglio di Amministrazione indicando i provvedimenti da adottare.

Ascoltati i fatti riportati, e gli eventuali timori dei dipendenti in merito a possibili reati, il responsabile legale deve adottare le decisioni necessarie per eliminare o minimizzare i rischi.

Devono essere garantiti il rispetto per gli individui ed evitate situazioni di possibile aggravamento della situazione.

Sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, oltre ad altre eventuali azioni legali, verranno applicate a chiunque minaccia di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ai dipendenti viene fatto divieto di sollecitare o accettare promesse o versamenti di denaro o bonifici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati all'assunzione come dipendenza di un lavoratore, o al trasferimento o alla promozione dello stesso.

## 9- BIS. CONDOTTA COMPORTAMENTALE DEI DIPENDENTI E DEI SOCI

---

I dipendenti della società e i dipendenti delle società consorziate, sono sempre tenuti ad assumere comportamenti e relazioni che non siano in contraddizione con il valore sociale ed etico del progetto Libera Terra. In particolare, nella vita lavorativa e privata, dipendenti della società e i dipendenti delle società consorziate devono tassativamente astenersi da qualunque tipo di relazione consapevole con soggetti condannati per reati di stampo mafioso o indiziati di appartenere ad associazioni di tipo mafioso, alla camorra, alla 'ndrangheta o ad altre associazioni, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso nonché ai soggetti indiziati di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-bis, del codice di procedura penale ovvero del delitto di cui all'articolo 12-quinquies, comma 1, del decreto- legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356.

Il comportamento del dipendente, in ogni caso, deve essere tale da garantire quei requisiti morali indispensabili per non arrecare danno alla Società. **Le inadempienze relative al presente articolo possono comportare sanzioni fino all'interruzione del rapporto di lavoro per giusta causa ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (Commercio).**

## 10.POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

---

Oltre al rispetto del presente Codice, sono tenuti a dare esecuzione delle prescrizioni contenute nell'Allegato B), i soggetti che ricoprono posizioni "sensibili", in virtù di responsabilità dei "Processi sensibili" come meglio definiti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo redatti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e in posizione di vertice nella qualifica di Direttore Generale, o di Coordinatore, o ricoprono, anche di fatto, posizioni simili.

I soggetti che rivestono il ruolo di capo, responsabile, coordinatore o dirigente devono rappresentare una guida da esempio e fornire indicazioni in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice; con il loro comportamento deve essere dimostrato ai

dipendenti che il rispetto del Codice rappresenta un aspetto fondamentale del loro lavoro. I Responsabili dovranno inoltre accertarsi che i dipendenti abbiano compreso che lo sviluppo cooperativistico non deve mai essere disgiunto dai principi del Codice.

Tutti i responsabili e i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi comportamento che abbia dato origine a una violazione del Codice; deve inoltre essere garantita la tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni di comportamenti contrari alle disposizioni del Codice. In presenza di violazioni accertate, i dirigenti dovranno adottare adeguati provvedimenti sanzionatori idonei anche a rappresentare un deterrente per future violazioni.

## **11.CORRUZIONE - PAGAMENTI ILLECITI - RICICLAGGIO**

---

Integrità, correttezza e trasparenza sono valori che devono essere rispettati dai dirigenti e dai dipendenti della Società in tutti i rapporti, all'interno e all'esterno dell'azienda.

È fatto divieto di accettare, sollecitare, offrire o pagare denaro (o altre utilità) (compresi regali, donazioni, a eccezione di oggetti commerciali di scarso valore), anche a seguito di pressioni illecite.

La Società impedisce qualsiasi tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte collegata o connessa con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, anche in quelle dove tali attività sono nella pratica ammesse o non sanzionate.

Ciò considerato, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che violino le disposizioni contenute nel presente Codice; sono altresì vietate le condotte che, se rese pubbliche, possano danneggiare la Società.

È vietato ai dipendenti (e anche ai loro familiari) accettare omaggi o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio, o posporre gli interessi della Società rispetto a quelli individuali..

Ogni dipendente e ogni altro soggetto che deve osservare il presente Codice deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con quelli della Società.

Né la Società, né i suoi dipendenti devono essere coinvolti o eseguire condotte che possano integrare la commissione del reato di riciclaggio, quali l' accettazione o il possesso di introiti derivanti da attività illecite.

Prima di iniziare rapporti commerciali con clienti e fornitori, la Società e i suoi dipendenti devono acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi nuovi soggetti.

## **12. CONCORRENZA E VINCOLI SULLE ESPORTAZIONI**

---

La Società si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza, nel rispetto della corretta competizione commerciale.

Sono pertanto rifiutati coinvolgimenti in operazioni di divisione dei mercati con altri concorrenti, e delle altre condotte finalizzate a limitare la produzione e la vendita, in violazione dei principi della libera concorrenza.

Gli affari della Società non devono violare le disposizioni internazionali in materia di controllo delle esportazioni e in materia di embargo

## **13. RAPPORTI CON L'ESTERNO**

---

Nei rapporti con i soggetti terzi, la Società e i suoi dipendenti devono agire nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali della Società indicati nel presente Codice.

Nei rapporti con i clienti, la Società si preoccupa di realizzarne le richieste, applicando condizioni e trattamenti corretti e onesti. Ogni contratto deve essere eseguito con trasparenza e correttezza professionale.

A tal fine, nei rapporti con i clienti, i dipendenti devono offrire qualità e assistenza, seguendo le istruzioni e le procedure interne redatte dalla Società ed evitando discriminazioni.

Nei rapporti con le parti correlate, la Società applica i principi di correttezza e di trasparenza. In tali rapporti, ivi comprese le eventuali operazioni infragruppo, devono essere rispettati i principi di correttezza sostanziale e procedurale redatti dalla Società.

Nei rapporti con i fornitori, la Società effettua un controllo costante riguardo la qualità, i costi e l'innovazione dei prodotti da loro offerti. Oltre al prodotto, dovrà essere oggetto di valutazione da parte dei dipendenti anche la condivisione dei valori descritti nel Codice da parte dei singoli fornitori.

I dipendenti dovranno mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori.

Sono incentivati i trasporti a basso impatto ambientale. L'impresa comunica ai fornitori le principali politiche di tutela in tema di qualità, lavoro minorile e ambiente; adotta parametri di selezione dei fornitori che tengano conto dell'utilizzo da parte di questi di prodotti e sistemi a basso impatto ambientale.

Nei confronti delle istituzioni pubbliche, la Società deve fare gestire i rapporti solamente dai funzionari e dai dipendenti delegati, in modo corretto nel rispetto della normativa vigente.

Possono essere erogati omaggi e cortesie (se e in quanto consentite dalle vigenti leggi), a favore dei rappresentanti di istituzioni pubbliche, solo se di modico valore e proporzionati al caso e non potranno essere considerati strumenti per ottenere indebiti vantaggi nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società concederà la massima collaborazione in presenza di ispezioni, accessi, o richieste di informazioni legittime da parte di autorità pubbliche.

**Trasparenza, collaborazione e correttezza** sono i principi a cui dovrà ispirarsi la Società nei rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti.

Solo se ammessi dalla legge potranno essere erogati contributi economici da parte dei competenti organi della Società.

I contributi erogati dai dipendenti della Società a favore di partiti politici, associazioni, comitati ecc. verranno dati solamente a titolo personale. La Società rispetta e tutela la sicurezza dell'ambiente, delle culture e delle tradizioni di ogni nazione in cui viene svolta la propria attività di impresa.

Nel rispetto delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Società non impiega lavoro minorile, o comunque persone di età inferiore rispetto a quella minima prevista nei singoli Stati, e comunque non minore di anni quindici.



Per estendere tali valori, la Società garantisce l'interruzione dei rapporti di fornitura con soggetti che impiegano lavoro minorile

#### **14.PUBBLICITA' E RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE**

---

Nelle comunicazioni e relazioni, sia interne che esterne, la Società richiede chiarezza, correttezza e trasparenza. I contenuti possono essere divulgati dal Responsabile delle comunicazioni esterne, o dell'organo dotato di specifica delega, mediante comunicati stampa, discorsi, o altra forma autorizzata.

Le notizie riservate non possono essere messe a disposizione di terzi se non previa autorizzazione dei competenti organi della Società.

Nella redazione delle campagne pubblicitarie e nella diffusione al pubblico delle informazioni relative ai beni prodotti dall'azienda, la Società deve accertare che i dati diffusi sono corretti e conformi alla normativa vigente. La Società impedisce la pubblicazione di informazioni ingannevoli e non veritiere.

#### **15.SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

---

L'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice viene garantita dall'applicazione del sistema di controllo interno.

Al fine di identificare i singoli compiti, e le relative incombenze, il sistema di controllo della Società richiede la precisa indicazione dei poteri e delle responsabilità, con particolare attenzione al sistema delle deleghe e delle verifiche in materia di inserimento e di gestione delle informazioni contabili.

Un alto grado di attenzione e di responsabilità viene richiesto ai dipendenti incaricati di eseguire il controllo di gestione e di effettuare le operazioni di contabilità.

Altrettanto importanti si presentano le procedure a tutela dei beni aziendali (inclusa la politica assicurativa), e la salvaguardia della sicurezza, igiene e ambiente di lavoro.

Una specifica sezione del controllo interno è riservata alle procedure poste in essere per il controllo del rispetto della normativa per la tutela dell'ambiente.

## **16.VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

---

All'interno dei doveri da osservare durante l'esecuzione del rapporto di lavoro sono comprese le disposizioni contenute nel presente Codice di comportamento.

La violazione di tali disposizioni (oltre che delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo) potrà essere considerata una violazione delle obbligazioni richieste dal contratto di lavoro e essere contestata quale violazione disciplinare, sanzionabile nel rispetto della normativa vigente.

Le disposizioni contenute nel presente Codice sono vincolanti anche nei confronti dei soggetti terzi alla Società (per es. fornitori, rappresentanti ecc.).

La violazione del Codice da parte di tali soggetti potrà essere considerata quale inadempimento contrattuale, e, come tale, giustificare la risoluzione dei contratti in essere con la Società..

## 17. NOTE CONCLUSIVE

---

Il presente Codice di comportamento dovrà essere approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione; le disposizioni ivi contenute dovranno essere rispettate da tutti i dipendenti/collaboratori della Società.

Nel rispetto dei principi ivi descritti, la Società dichiara che le disposizioni contenute nel Codice tutelano gli interessi dei diversi "stakeholders" e che possono essere più vincolati rispetto alla normativa vigente o alle condotte seguite nella prassi.

Per dare attuazione e verificare la corretta esecuzione dei principi e obiettivi descritti nel presente Codice, la Società adotta strumenti e procedure di gestione aziendale; questi saranno oggetto di revisione e di integrazione periodica al fine di migliorarne l'efficacia.

Al presente Codice viene data la più ampia diffusione possibile attraverso la pubblicazione dell'intranet aziendale, o diffusione presso le bacheche riservate al personale; ne verrà inoltre consegnata copia ai neo-assunti, ai collaboratori; ai fornitori abituali verrà consegnato altresì il codice di comportamento dei fornitori. Anche per gli eventuali aggiornamenti viene assicurata la medesima diffusione.

**18. Allegato B) - Indicazioni da applicare ai soggetti incaricati di gestire "Posizioni sensibili"**

---

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, in qualità di \_\_\_\_\_ della società LIBERA TERRA MEDITERRANEO SOCIETA' CONSORTILE S.R.L., dichiara che nell'esercizio delle mansioni assegnate si impegna a osservare le prescrizioni contenute nel Codice di comportamento; tali disposizioni sono comprese all'interno delle obbligazioni da rispettare nell'esecuzione del contratto di lavoro concluso con la società.

In conformità con tali principi, il sottoscritto si impegna a:

- eseguire le proprie mansioni nel rispetto delle prescrizioni di legge e regolamentari;
- tutelare e a non divulgare senza preventiva autorizzazione degli organi competenti le informazioni riservate della società a cui viene messo a conoscenza per ragioni professionali;
- evitare possibili situazioni di conflitto di interessi, o circostanze in cui possa venire alterata l'espressione di un corretto giudizio professionale nelle scelte operate per conto della società;
- mettere a disposizione con immediatezza al proprio superiore, o ad altro organo sociale competente, le informazioni, i dati o la documentazione richiesta, fornendo, ove richiesti, i chiarimenti necessari;
- comunicare all' Organismo di Vigilanza le possibili violazioni del Codice di Condotta della società, con la descrizione degli elementi accertati e attendibili;
- utilizzare con rispetto e nei limiti dell'attività professionale le risorse e i beni patrimoniali della società;
- gestire in modo chiaro e corretto le informazioni e i documenti da comunicare ai terzi, con particolare attenzione ai dati da fornire alle autorità, agli investitori e al mercato.

Data

Letto e sottoscritto

\_\_\_\_\_