



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 - ISO 14001
ISO 45001 - SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 1 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

CE

Sistema di Gestione Integrato e Modello 231

CODICE ETICO AZIENDALE

Documento

Data	Revisione	Redazione/ Verifica RSGI	Approvazione AU
15/11/2022	1		
Natura della modifica del documento		<i>Aggiornamento Codice con estensione al rispetto del Codice etico della Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa</i>	



CODICE ETICO AZIENDALE

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	3
2	DESTINATARI.....	3
3	VINCOLO CONTRATTUALE	3
4	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	4
5	MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E SUL SUO AGGIORNAMENTO	4
6	FONTI NORMATIVE, LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI	4
7	PRINCIPI ETICI.....	5
7.1	GENERALITÀ.....	5
7.2	LEGALITÀ	6
7.3	CORRETTEZZA.....	7
7.4	MORALITÀ	7
7.5	DIGNITÀ, EGUAGLIANZA ED IMPARZIALITÀ.....	7
7.6	INTEGRITÀ	7
7.7	PROFESSIONALITÀ	8
7.8	RESPONSABILITÀ E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ	8
7.9	RICHIESTA E GESTIONE DI FONDI PUBBLICI DELLO STATO, UE, DI ALTRO ENTE PUBBLICO	8
7.10	TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DELLE INFORMAZIONI	9
7.11	DIRITTI UMANI E DEL LAVORO.....	9
8	RAPPORTI CON I TERZI	9
8.1	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9
8.2	RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....	10
8.3	RAPPORTI CON I FORNITORI.....	10
8.4	RAPPORTI CON I CLIENTI.....	10
8.5	RAPPORTI CON I MASSMEDIA.....	10
8.6	RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	11
9	RISORSE UMANE.....	11
9.1	TUTELA DEI LAVORATORI	11
9.2	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA	11
9.3	RISERVATEZZA	12
9.4	DENUNCIA DI COMPORTAMENTI NON ETICI O ILLEGALI (WHISTLEBLOWING).....	12
10	ANTICORRUZIONE	12
11	LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	13



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 3 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

1 INTRODUZIONE

La nostra organizzazione è seriamente impegnata a promuovere il rispetto di comportamenti eticamente corretti.

Il presente documento è costituito da un insieme di principi e linee guida che sono pensate per ispirare le attività di LTRANSPORT S.P.A. ("LTRANSPORT") ed orientare il comportamento non solo dei suoi dipendenti, ma anche di tutti coloro con i quali la Società entra in contatto nel corso della sua attività, con l'obiettivo di far sì che all'efficienza e alla serietà della medesima si accompagni anche una condotta etica.

Il Codice Etico si configura come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società e si pone come elemento costituente del sistema etico dell'impresa nell'ambito del proprio sistema di gestione integrato del Modello Organizzativo 231.

2 DESTINATARI

Il presente Codice è diretto agli organi sociali ed ai loro componenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro temporaneo, ai consulenti ed ai collaboratori a qualunque titolo, agli agenti, ai procuratori, a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di LTRANSPORT (di seguito i "Destinatari").

Si intende che a ciascun soggetto destinatario del presente codice etico è data la facoltà di promuovere integrazioni o avviare iniziative finalizzate a migliorare l'azione legale della società.

3 VINCOLO CONTRATTUALE

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

L'art. 2104 c.c. rubricato "Diligenza del prestatore di lavoro", recita: *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*.

L'art. 2105 c.c. rubricato "Obbligo di Fedeltà", recita: *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio"*.

La società valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei dirigenti e degli amministratori dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

L'art. 2106 rubricato "Sanzioni disciplinari", recita: *"L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione"*.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 4 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

Ciascun dipendente, responsabile e dirigente è tenuto a osservare le leggi e ad agire in maniera etica. A tale scopo, il presente Codice intende fungere da guida per sensibilizzare dipendenti, responsabili e dirigenti su questioni etiche e legali significative che si presentano frequentemente, nonché sui mezzi disponibili per denunciare comportamenti illegali o non etici. Ciononostante, il presente documento non affronta in modo esaustivo qualsivoglia questione etica o legale che possa interessare un dipendente, responsabile o dirigente né costituisce una sintesi delle leggi e politiche applicabili. Nessun codice di etica o condotta aziendale può sostituire il comportamento coscienzioso di un dipendente, responsabile o dirigente.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve dunque considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con i collaboratori. Qualsiasi comportamento posto in essere dai collaboratori che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice Etico, potrà determinare (come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti) l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

La violazione delle norme del presente Codice porta alle sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL di settore e dal Sistema Sanzionatorio interno, nonché, secondo la gravità, ad eventuali azioni legali, civili o penali.

L'inosservanza del presente codice assume anche rilievo con riferimento all'assegnazione degli incarichi ed alla collocazione del dipendente, nonché ai fini della valutazione e della corresponsione di incentivi economici nonché di progressioni eventuali di grado.

Ogni contratto, negozio o atto in genere idoneo a generare un vincolo contrattuale per LTRANSPORT dovrà fare espresso richiamo delle norme di cui al presente Codice Etico, nonché dell'effettiva conoscenza che di esse ha la controparte contrattuale, comunque contro interessata, con la specifica indicazione delle conseguenze (disciplinari, contrattuali, patrimoniali etc.) derivanti dalla relativa violazione.

4 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, la Società provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari, anche attraverso la conoscibilità del Codice mediante reperimento dello stesso sul sito proprio internet
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni
- alla verifica dell'effettiva osservanza
- all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

5 MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E SUL SUO AGGIORNAMENTO

LTRANSPORT si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione:

- dell'Organismo di Vigilanza 231 per gli aspetti di competenza
- del Social Performance Team (SPT)

ai quali demandare i compiti di vigilanza, monitoraggio, attuazione, aggiornamento ed applicazione del Codice Etico e di curarne la diffusione e la comprensione.

SPT è dotato di autonomi poteri e risorse con il compito di supervisionare e garantire l'attuazione ed il funzionamento del sistema di gestione per la responsabilità sociale.

6 FONTI NORMATIVE, LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI

Le principali norme e le leggi di riferimento sono:

- Codice etico della Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa, (Approvato dalla Direzione Nazionale il 27.09.2007 e Modificato dalla Direzione Nazionale il 6.4.2017)



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 5 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

- D. Lgs 231/01 Responsabilità Amministrativa di impresa - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Aziende e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione
- Legge 179/2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (whistleblowing)
- Quadro normativo richiamato dal MOG231 aziendale
- SA8000 : 2014 Responsabilità sociale di impresa
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell’ONU
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Statuto dei Lavoratori
- Convenzione ILO 138 (Ratificata con L. 10-04-1981, n. 157) – Età minima di ammissione al lavoro
- Raccomandazione ILO 146 - Età minima per l’assunzione all’impiego
- Convenzione ILO 182 (Ratificata con L. 25-05-2000, n. 148) - Forme peggiori di lavoro minorile
- Raccomandazione ILO 190 - Forme peggiori di lavoro minorile
- Convenzione Internazionale sui Diritti dell’infanzia adottata dall’assemblea generale ONU il 20/11/1989
- Convenzione ILO 29 (Ratificata con L. 29-01-1934, n. 274) – lavoro forzato e vincolato
- Convenzione ILO 105 (Ratificata con L. 24-06-1967, n. 158 – lavoro forzato e vincolato
- Convenzione ILO 155 – salute e sicurezza sul lavoro
- Raccomandazione ILO 164 – salute e sicurezza sul lavoro
- D.Lgs. 81/08 “TU salute e sicurezza”
- Convenzione ILO 87(Ratificata con L. 23-03-1958, n. 367) - Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale
- Convenzione ILO 98 (Ratificata con L. 23-03-1958, n. 367) - Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
- Convenzione ILO 135 (Ratificata con L. 10-04-1981, n. 157) - Protezione dei rappresentanti dei lavoratori in azienda e loro agevolazioni
- Raccomandazione ILO 143 - Protezione dei rappresentanti dei lavoratori in azienda e loro agevolazioni
- Convenzione ILO 100 (Ratificata con L. 22-05-1956, n. 741) - Eguaglianza di retribuzione tra uomo e donna per un lavoro di uguale valore
- Convenzione ILO 111 (Ratificata con L. 06-02-1963, n. 405) - Discriminazioni in materia di impiego e di professione
- Raccomandazioni ILO 90 e 111 - Uguale remunerazione uomo - donna e discriminazione nell’occupazione
- Convenzione ILO 159 - Riabilitazione professionale e lavoro delle persone portatrici di handicap
- Raccomandazione ILO 168 - Riabilitazione professionale e lavoro delle persone portatrici di handicap
- Convenzione ILO C190 del 2019, Raccomandazione R206 del 2019 e Legge n.4 del 15/01/2021 per Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

7 PRINCIPI ETICI

7.1 Generalità

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari del Codice devono attenersi nel perseguimento della missione aziendale.

Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario ed assoluto ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell’azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 6 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

L'impegno di LTRANSPORT è assoluto nell'aderire pienamente al Codice Etico della propria associazione di categoria CNA, impegnandosi:

- a tener in primaria considerazione l'interesse generale dell'imprenditoria italiana ed europea e del Sistema confederale.
- a riconoscono come fondamentali e fondanti il sistema valori quali la legalità, il rispetto delle regole e la trasparenza del mercato. In virtù di questo principio, la società s'impegna a evitare e rifiutare ogni contatto con organizzazioni mafiose, della criminalità organizzata e con chi pratica comportamenti coercitivi tesi anche ad impedire la libera concorrenza tra le imprese
- a non sottostare ad alcun ricatto di quelli messi in pratica dalle organizzazioni criminali come racket, estorsioni, usura, e qualsiasi forma di vessazione
- a collaborare con tutte le istituzioni provinciali preposte all'ordine pubblico e ai controlli per il rispetto della legge, e a denunciare direttamente, o tramite l'Associazione, alle forze dell'ordine, ogni attività illegale, anche in forma indiretta, di cui si trovassero a essere vittime.

La società, come organizzazione imprenditoriale, si impegna continuamente:

- ad applicare leggi e contratti di lavoro, a comportarsi con correttezza nei confronti dei propri collaboratori favorendone la crescita professionale e salvaguardandone la sicurezza sul lavoro; per questo ha deciso di perseguire la certificazione SA8000 e ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro)
- a mantenere un atteggiamento rispettoso della libera concorrenza e dei diritti dei consumatori
- a mantenere rapporti ispirati a correttezza ed integrità con la Pubblica Amministrazione, i partiti politici e con tutte le istituzioni della vita sociale e per questo ha deciso di adottare un Modello 231
- a considerare la tutela dell'ambiente e la prevenzione di ogni forma di inquinamento con impegno costante e per questo ha deciso di perseguire la certificazione IS 14001 (ambiente).

LTRANSPORT, in qualità di associata, ribadisce e sottolinea il proprio esplicito impegno a:

- a partecipare, in modo assiduo e continuativo, alla vita associativa;
- a contribuire alle scelte associative in piena autonomia da pressioni interne ed esterne, avendo come obiettivo prioritario l'interesse dell'intera categoria, nel contesto generale delle scelte della Confederazione;
- a non aderire ad Organizzazioni, che perseguono obbiettivi confliggenti con quelli della CNA ovvero siano portatrici di interessi contrapposti a quelli tutelati dalla stessa; in ogni caso, a comunicare tempestivamente all'Associazione di appartenenza le adesioni ad altre Organizzazioni;
- a rispettare le delibere e gli orientamenti che la Confederazione, ai diversi livelli e ambiti associativi, prende nelle diverse materie e ad esprimere le proprie personali opinioni preventivamente nelle sedi preposte al dibattito interno, evitando di partecipare ad incontri e riunioni tendenti a preconstituire orientamenti degli organi, salvaguardando l'autonomia ed il rispetto della correttezza del rapporto anche con chi esprime posizioni diverse;
- ad informare tempestivamente la Confederazione di ogni situazione suscettibile di modificare il proprio rapporto con altri imprenditori e/o con la Confederazione, chiedendone il necessario ed adeguato supporto; - a tutelare la reputazione e l'immagine della Confederazione e dei suoi dirigenti in ogni sede in cui venga messa in discussione.

7.2 Legalità

L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 7 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

Tale principio deve ritenersi operante ovunque e in ogni momento. L'azienda rifiuta il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

L'azienda si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice etico.

7.3 Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società.

In particolare tutti i Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la Mission della Società.

Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali si possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività.

7.4 Moralità

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale nonché la reputazione di LTRANSPORT costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun Destinatario. Ogni Destinatario è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della Società, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori:

- onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che ad esso competono in ragione delle proprie mansioni
- trasparenza, trattando le informazioni in suo possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

7.5 Dignità, eguaglianza ed imparzialità

LTRANSPORT non tollera discriminazioni, molestie od offese sessuali, razziali, personali o di diversa natura ed in generale non tollera qualunque tipo di comportamento ostile, irrispettoso, offensivo e/o umiliante. Pertanto, è dovere di ciascun Destinatario riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. È dovere, inoltre, di ciascun Destinatario lavorare con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i Destinatari sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, anzianità di servizio, nel pieno rispetto dei diritti della persona, delle leggi e dei regolamenti in vigore, con particolare attenzione alla normativa vigente in materia di lavoro minorile.

Le funzioni competenti monitorano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

La diffusione delle informazioni aziendali ai Destinatari deve essere adeguata, corretta ed esauriente.

Le risorse che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto a SPT che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

7.6 Integrità

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



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 8 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

7.7 Professionalità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnatigli e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

Le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo della società. La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

LTRANSPORT è impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei Destinatari affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

7.8 Responsabilità e svolgimento delle attività

Nel presente codice etico vengono riportate considerazioni e raccomandazioni pratiche relativamente ai comportamenti da adottarsi o da evitarsi a seconda dei casi. Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti. L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

Ogni attività svolta per conto di LTRANSPORT è tesa esclusivamente al soddisfacimento degli interessi della stessa. Pertanto eventuali situazioni di conflitto tra l'interesse personale e quello di LTRANSPORT vanno evitate o, quantomeno, preventivamente comunicate, poiché spesso ai conflitti di interesse corrispondono violazioni delle leggi esistenti.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico a loro affidato.

7.9 Richiesta e gestione di fondi pubblici dello Stato, UE, di altro ente pubblico

In relazione a richieste di fondi pubblici allo Stato, Unione Europea o altro ente pubblico ed al loro utilizzo, la società, nel pieno rispetto di quanto riportato sul Codice etico CNA, si impegna nell'evitare di:

- impiegare i fondi ricevuti per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi, attestanti cose non vere o omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- promettere o dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altre utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi;
- promettere o dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere o ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di favorire l'ottenimento di fondi;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato o gli enti pubblici ed i loro funzionari o dirigenti, in errore al fine di far ottenere i fondi;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati, informazioni e programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti per poter ottenere i fondi o aumentare l'importo di fondi già ottenuti, ma in misura minore.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 9 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

7.10 Tutela del patrimonio aziendale e delle informazioni

Ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

Tutti i dipendenti, i responsabili e i dirigenti sono tenuti a proteggere le risorse sociali e assicurarne il corretto utilizzo. Tali risorse comprendono, senza limitazione, proprietà intellettuali come il nome della Società, loghi, marchi registrati, brevetti, copyright, informazioni confidenziali, idee, progetti e strategie.

Il furto, la negligenza o la perdita di tali risorse hanno un impatto diretto sulla redditività della Società. L'impiego delle risorse della Società è consentito unicamente per scopi legittimi.

Qualsivoglia uso improprio o contraffazione delle risorse della Società devono essere denunciati al superiore gerarchico.

7.11 Diritti umani e del lavoro

Ogni Destinatario del presente Codice Etico si impegna a:

- a) rispettare i diritti umani e a non rendersi complice delle violazioni dei diritti umani;
- b) riconoscere i diritti degli altri;
- c) non ricorrere a nessuna forma di lavoro forzato;
- d) non discriminare nessun collega, trattando le persone con equità e correttezza, sulla base del principio di non discriminazione, senza distinzioni di razza, colore, genere, orientamento sessuale, religione, origine sociale o etnica, età e disabilità
- e) rispettare la diversità culturale e individuale promuovendo l'inclusione
- f) non eseguire né tollerare le molestie fisiche, verbali, sessuali o psicologiche, il bullismo, l'abuso o le minacce;
- g) soddisfare tutti i requisiti legali applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- a) favorire la cultura della responsabilità sociale e della sicurezza attraverso una comunicazione aperta nei confronti di tutto il personale e dei vertici aziendali;
- b) segnalare qualsiasi anomalia circa la responsabilità sociale e i diritti delle persone.

8 RAPPORTI CON I TERZI

8.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione di LTRANSPORT.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti summenzionati sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato, nel pieno rispetto delle procedure interne e del principio di trasparenza.

Nell'ambito dei rapporti con tali soggetti i Destinatari del Codice si astengono dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altre utilità al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati e dal ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'attività. I Destinatari del Codice si astengono altresì dall'assumere qualunque condotta o atteggiamento che possa indurre la contro parte a ritenere compromettibile l'immagine di LTRANSPORT.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 10 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

Restano ammessi solo i doni di modesta entità sulla base delle apposite direttive emanate dal vertice aziendale, in quanto giustificate da specifiche cadenze o ricorrenze o altre peculiarità di cui la società dovrà comunque avere contezza.

8.2 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali

LTRANSPORT non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche.

8.3 Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori si ispira a principi di obbiettività, competenza, economicità, trasparenza e correttezza, nel rispetto delle relative procedure interne.

Ai fornitori è richiesto il rispetto:

- delle leggi, usi e consuetudini applicabili
- di uniformarsi ai principi del Codice Etico Fornitori
- di garantire il rispetto dei principi di responsabilità sociale
- di rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza
- di garantire il rispetto dei diritti umani dei lavoratori.

8.4 Rapporti con i clienti

Le relazioni con i clienti sono improntate alla piena soddisfazione delle loro esigenze con l'obiettivo di creare un solido rapporto ispirato ai principi di correttezza, onestà, efficienza e professionalità. LTRANSPORT esprime il primario interesse nella:

- piena soddisfazione delle esigenze del cliente/ utente
- creazione di un solido rapporto con il cliente, ispirato alla fiducia ed all'efficienza
- professionalità, lealtà nell'atteggiamento verso il cliente.

LTRANSPORT è convinta che la soddisfazione del cliente si poggi su valori quali:

- la trasmissione di giuste informazioni, così che ogni persona possa compiere scelte libere e responsabili
- la ricerca di un giusto equilibrio tra prezzo, servizio e qualità
- la preparazione del personale affinché risponda con competenza e gentilezza alle richieste dei clienti
- il pieno rispetto di tutti i requisiti di responsabilità sociale.

8.5 Rapporti con i Massmedia

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

LTRANSPORT deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i mass media e sul web. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate.

I "Destinatari" non possono fornire informazioni in nome per conto della società a rappresentanti dei mass media e sul web (social network, forum etc.), né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

I "Destinatari" non possono utilizzare il web al fine di screditare l'immagine e la reputazione di LTRANSPORT.

**CODICE ETICO AZIENDALE****8.6 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria**

LTRANSPORT si astiene dall'indurre i "Destinatari" a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci, all'autorità giudiziaria al fine di conseguire un proprio vantaggio.

È vietato ad ogni "Destinatario" aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

9 RISORSE UMANE**9.1 Tutela dei lavoratori**

LTRANSPORT garantisce la libertà di associazione dei lavoratori. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

LTRANSPORT si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, i criteri determinanti per gli eventuali sviluppi retributivi e di carriera di ogni singolo lavoratore.

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa: LTRANSPORT, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità e, conseguentemente, contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale definiti dai vertici della Società.

9.2 Tutela della salute e della sicurezza

L'organizzazione diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro e promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale posto alle dipendenze della medesima.

Ogni attività della società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

LTRANSPORT nella conduzione della propria attività di impresa attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- combatte i rischi alla fonte adeguando il lavoro all'uomo, al fine di ridurre gli effetti del medesimo sulla salute e sulla sicurezza dei propri prestatori
- tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso
- programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro
- attribuisce priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 12 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

9.3 Riservatezza

Tutti i dipendenti LTRANSPORT sono tenuti a conservare il massimo riserbo circa le informazioni e/o notizie acquisite in ragione di rapporti intercorsi o in essere con la società, a qualunque titolo.

È severamente vietato un utilizzo non accettabile e non congruo (in quanto ad esempio non corrispondente a verità o perché non verificato e comunque non condiviso con il superiore gerarchico) delle informazioni relative alla società.

9.4 Denuncia di comportamenti non etici o illegali (WHISTLEBLOWING)

Tutti i dipendenti sono invitati a notificare a supervisori, dirigenti o altro personale incaricato eventuali comportamenti non etici o illegali che si siano verificati e, nel dubbio, a informarsi delle migliori azioni da intraprendere in una particolare situazione.

È obbligatorio rivolgersi al proprio responsabile in caso di violazione del presente Codice o di altra condotta illegale o non etica da parte di dipendenti, responsabili o dirigenti della Società, principalmente in materia di contabilità, controlli contabili interni, auditing, lotta alla corruzione, o se si è a conoscenza di fatti gravi che influiscono sugli interessi vitali della Società o sull'integrità mentale e fisica dei suoi dipendenti (ad esempio: minaccia alla sicurezza di un altro dipendente, molestie morali, sessuali, discriminazione, conflitto di interessi, divulgazione di segreto industriale, grave abuso ambientale, minaccia alla salute pubblica, gravi rischi per la sicurezza del sistema informativo della Società, ecc.). Alcuni collaboratori potrebbero ritenere poco adeguato utilizzare i normali canali di comunicazione.

LTRANSPORT implementa una procedura di segnalazione dei sospetti per agevolare chiunque nella segnalazione finalizzata a far emergere condotte riprovevoli e, comunque, non in linea con gli obiettivi di cui al presente codice etico.

L'identità del soggetto da cui proviene la segnalazione sarà mantenuta riservata in tutte le fasi della procedura e non sarà diffusa a terze parti; lo stesso dicasi per il soggetto incolpato o per il collaboratore che si sia rivolto al proprio responsabile, salvo il caso in cui la divulgazione di tale identità sia richiesta ai sensi di legge.

Nessun dipendente verrà penalizzato per aver fatto una segnalazione in buona fede di violazioni al presente Codice o di altri comportamenti non etici o illegali, né saranno tollerate ritorsioni contro chiunque presenti una segnalazione in buona fede. Tuttavia, un dipendente, responsabile o dirigente che presenti una falsa segnalazione di violazione può essere soggetto a sanzioni disciplinari, come previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili. Qualora il segnalante sia coinvolto nella violazione, sarà tenuto in considerazione il fatto che abbia provveduto a detta segnalazione.

10 ANTICORRUZIONE

La Società si impegna a esercitare le proprie attività commerciali in modo responsabile, attenendosi, in tutti i paesi in cui essa opera, alle leggi e alle convenzioni vigenti in materia di pagamenti illeciti e di corruzione.

La Società vieta tutti i pagamenti illeciti e impropri, indipendentemente dal fatto che il destinatario operi nel settore pubblico o in quello privato.

I destinatari del presente codice devono adottare una ragionevole prudenza nell'impostare correttamente le relazioni d'affari e svolgere le opportune indagini preliminari prima di scegliere le controparti; ciò, in particolare, con soggetti terzi che potrebbero operare o interagire con funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, nonché con soggetti di organizzazioni private che millantino capacità e possibilità indebite.

Inoltre i dirigenti, gli amministratori e i dipendenti della Società sono tenuti ad assicurarsi che tutti pagamenti e le operazioni siano idoneamente autorizzati dalla direzione aziendale e scrupolosamente registrati e ragionevolmente dettagliati nei registri societari, nella documentazione e nei libri contabili. Ai dirigenti, agli



SISTEMA INTEGRATO

ISO 9001 – ISO 14001
ISO 45001 – SA 8000

CE - Rev. 1
Data: 15/11/2022

Pag.: 13 di 13

CODICE ETICO AZIENDALE

amministratori e ai dipendenti della Società è rigorosamente vietato redigere i registri, la documentazione e i libri contabili della Società in modo falso, fuorviante, artificioso o lacunoso.

Ogni dipendente ha il dovere di impedire la violazione della normativa anticorruzione della Società e di riferirne eventuali violazioni o infrazioni – anche potenziali – al proprio diretto superiore.

Infine, le violazioni delle leggi contro i pagamenti illeciti e la corruzione possono comportare pesanti sanzioni civili e penali, ivi incluse ingenti pene pecuniarie e detentive per la Società, i suoi dipendenti e i soggetti terzi coinvolti, oltre naturalmente alle possibili sanzioni disciplinari contro i dipendenti.

11 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra LTRANSPORT ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con LTRANSPORT; a tal fine LTRANSPORT provvede a diffondere il Codice Etico, le procedure e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

FINE DEL DOCUMENTO