

ITALIANA TRASPORTI SRL

**Trasporto per conto di terzi di merci varie e di materie
pericolose classificate ADR.
Erogazione di servizi di logistica.**

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvato dagli Amministratori

Francesco Paolo Calia

Armando Grande

rev. 0 del 25/05/2015

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

INDICE

SEZIONE I. Introduzione	1.1	Attività, Missione e Valori
	1.2	Principi generali
	1.2.1	Il valore del Codice Etico
	1.2.2	Applicazione del Codice Etico
	1.2.3	Impegni
	1.2.4	Destinatari e finalità
	1.2.5	Obblighi per i dipendenti, i dirigenti e i responsabili
	1.2.6	Obblighi nei confronti di terzi
1.3	Strutture di riferimento, attuazione e controllo	
1.4	Valore contrattuale del Codice Etico	

SEZIONE II. Criteri di condotta	2.1	Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001
	2.2	Criteri di condotta nelle relazioni con il personale
	2.2.1	Politiche del personale
	2.2.1.1	Rispetto e valorizzazione delle persone
	2.2.1.2	Molestie sul luogo di lavoro
	2.2.1.3	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti
	2.2.1.4	Fumo
	2.2.1.5	Strumenti informatici
	2.2.1.6	Tutela della riservatezza
	2.2.2	Doveri dei collaboratori
	2.2.2.1	Comportamento dei dipendenti
	2.2.2.2	Comportamento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali
	2.3	Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri Interlocutori
	2.3.1	Rapporti con i clienti
	2.3.2	Rapporti con i fornitori
	2.3.3	Rapporti con le istituzioni pubbliche
	2.3.4	Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali
2.3.5	Riservatezza	
2.4	Sicurezza e Ambiente	
2.5	Contabilità e controlli interni	

SEZIONE III. Sistema sanzionatorio	3.1	Funzione del sistema sanzionatorio
	3.2	Dipendenti soggetti al CCNL
	3.2.1	Sistema sanzionatorio
	3.2.2	Violazioni del Modello e relative sanzioni
	2.2.2	Doveri dei collaboratori
	3.3	Misure nei confronti dei dirigenti
	3.4	Misure nei confronti degli Amministratori
	3.5	Misure nei confronti dei membri dell'OdV
3.6	Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	

SEZIONE I Introduzione

1.1 Attività, Missione e Valori

Italiana Trasporti srl è una Società specializzata nel Trasporto per conto di terzi di merci varie e di materie pericolose classificate ADR e nelle attività di erogazione di servizi di logistica.

L'azienda si avvale della collaborazione di dipendenti altamente qualificati, che hanno maturato anni di esperienza nel settore della logistica e dei trasporti, ed è proprietaria di un efficiente parco mezzi, composto da autocisterne volumetriche e chilolitriche.

I prodotti trasportati, per importanti clienti di rilievo nazionale, sono:

- Carburanti, per conto di vettori API ed ENI;
- Gasolio, bitume, olio combustibile
- Derivati dal bitume.

Il servizio viene svolto nel pieno rispetto della normativa sul trasporto delle merci pericolose.

La missione di Italiana Trasporti srl è quella di offrire ai clienti efficienza, efficacia, economicità ed elevata qualità dei servizi, operando con competenza e professionalità, nel pieno rispetto dell'ambiente e della sicurezza, contribuendo al benessere dei propri collaboratori e garantendo ai propri azionisti un'adeguata redditività d'impresa.

La società applica un Sistema di Gestione per la Qualità, certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 9001, pertanto i valori su cui fonda la propria strategia, sono:

- a. La soddisfazione del cliente e l'efficienza del servizio;
- b. La salvaguardia ambientale
- c. La salute e la sicurezza dei lavoratori
- d. Il miglioramento continuo
- e. Il rispetto e la valorizzazione delle persone

a. La soddisfazione del cliente e l'efficienza del servizio

Italiana Trasporti srl eroga servizi di trasporto caratterizzati da standard di alta qualità ed efficienza, per soddisfare le esigenze e le aspettative espresse e non, di Clienti e Committenti, grazie a:

- consolidate competenze del personale;
- utilizzo di automezzi costantemente mantenuti e controllati;
- soluzioni organizzative personalizzate e aderenti alle esigenze dei clienti;
- miglioramento continuo della qualità dei servizi.

b. La salvaguardia ambientale

Italiana Trasporti si impegna a gestire con criteri di salvaguardia ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'applicazione dei seguenti principi:

- garantire il rispetto della legislazione ambientale e di tutti i requisiti derivanti da accordi contrattuali e protocolli stipulati con terzi;

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- sensibilizzare i propri clienti e fornitori sulle tematiche ambientali;
- favorire lo sviluppo sostenibile attraverso attività volte alla prevenzione dell'inquinamento, al contenimento dei consumi, alla riduzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti
- attuare il coinvolgimento e l'informazione interna, per diffondere ed accrescere la sensibilità del personale nei confronti dell'ambiente.

c. La salute e la sicurezza dei lavoratori

Italiana Trasporti srl ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Ritiene inoltre che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutto il personale aziendale. Risulta quindi necessaria la continua ed adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli per una maggiore e continua responsabilizzazione di tutto il personale.

d. Il miglioramento continuo

Italiana Trasporti srl ritiene il miglioramento continuo dei processi condizione necessaria sia per l'affermazione e la crescita dell'azienda in un contesto competitivo sia per la soddisfazione delle esigenze di Clienti e Committenti.

L'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità garantisce l'adozione di idonei modelli di controllo dei processi attraverso i quali:

- monitorare gli adempimenti legislativi cogenti,
- valutare i rischi operativi, economici e finanziari derivanti dalle attività svolte,
- adottare opportune contromisure per mitigare i rischi rilevati, nonché implementare i controlli necessari a garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni aziendali,
- definire opportune procedure operative,
- definire parametri ed obiettivi misurabili,
- individuare aree di miglioramento, per garantire il raggiungimento degli obiettivi in coerenza con i valori e le strategie definite dalla Direzione.

e. Il rispetto e la valorizzazione delle persone

Italiana Trasporti srl, consapevole che il principale fattore di successo di ogni impresa è costituito dalle risorse umane, promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca, stimola l'impegno e valorizza le competenze e le capacità professionali .

1.2 Principi generali

1.2.1 Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Italiana Trasporti srl per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che riconosce, accetta e condivide, e l'insieme di responsabilità che la stessa e i propri collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni.

Si evidenzia che il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte da Italiana Trasporti.

1.2.2 Applicazione del Codice Etico

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per Italiana Trasporti srl è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'azienda.

Italiana Trasporti srl si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per l'azienda, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

1.2.3 Impegni

La Direzione di Italiana Trasporti assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico.

1.2.4 Destinatari e finalità

Il presente Codice Etico individua i principi generali e le regole comportamentali che devono guidare la gestione e i rapporti interni ed esterni all'azienda.

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli amministratori e ai dipendenti e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

E' compito in primo luogo degli amministratori e dei dirigenti rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I dipendenti devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e agli impegni previsti dal Codice Etico.

Tutti i comportamenti dei dipendenti, nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere ispirati:

- alla massima correttezza dal punto di vista della gestione,
- alla completezza e trasparenza delle informazioni,
- alla legittimità formale e sostanziale,
- alla chiarezza e verità dei riscontri contabili.

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

Ogni dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità e alle funzioni assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio della società.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

1.2.5 Obblighi per i dipendenti, i dirigenti e i responsabili

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 per l'ambito di competenza, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 per l'ambito di competenza, oppure direttamente alla Direzione, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta. Tali segnalazioni potranno avvenire anche in forma anonima.
- collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs.231/01 per l'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

Ogni Responsabile di struttura o di funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- scegliere accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico.

1.2.6 Obblighi nei confronti di terzi

Nei confronti dei terzi tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

1.3 Strutture di riferimento, attuazione e controllo

Italiana Trasporti srl si impegna, anche attraverso l'individuazione di idonee strutture, organismi o funzioni, nel rispetto della normativa vigente, a:

- ✓ fissare criteri e procedure intesi a ridurre il rischio di violazione del Codice Etico;
- ✓ promuovere l'emanazione di procedure operative partecipando con le unità competenti alla loro definizione;
- ✓ predisporre programmi di comunicazione e di formazione dei "Destinatari" finalizzati alla migliore conoscenza dei contenuti e degli obiettivi del Codice;
- ✓ promuovere la conoscenza del Codice al suo interno ed all'esterno e la sua osservanza;
- ✓ informare le strutture competenti dei risultati delle verifiche, rilevanti per l'assunzione delle misure correttive opportune.

1.4 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Italiana Trasporti srl ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile¹.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- ✓ agli amministratori che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407ⁱⁱ del Codice Civile;
- ✓ a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

E' fatta salva la facoltà, in capo alla Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

SEZIONE II Criteri di Condotta

2.1 Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001

Italiana Trasporti srl ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nominato l' Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del Modello rappresenta una garanzia circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la società da responsabilità in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto contribuisce, fra l'altro, a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte dall'azienda.

2.2. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

2.2.1. Politiche del personale

2.2.1.1 Rispetto e valorizzazione delle persone

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in Italiana Trasporti srl sono un valore primario dell'azienda.

Italiana Trasporti srl si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita e la realizzazione professionale.

L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

2.2.1.2 Molestie sul luogo di lavoro

Italiana Trasporti srl si impegna ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro.

Per molestie si intendono:

- ✓ un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- ✓ qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

2.2.1.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Italiana Trasporti srl richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della salute di tutti.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- ✓ prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- ✓ consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

2.2.1.4 Fumo

I Destinatari sono tenuti a rispettare ed a far rispettare le vigenti disposizioni di legge in materia di divieto di fumo.

2.2.1.5 Strumenti informatici

Tutti i dipendenti sono tenuti al corretto utilizzo degli strumenti informatici della Società, finalizzato esclusivamente alla gestione delle attività aziendali. E' vietata la connessione a siti internet che non abbiano attinenza con le attività di competenza di ciascuno.

2.2.1.6 Tutela della riservatezza

Italiana Trasporti srl tutela la *privacy* dei propri dipendenti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a impedire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della *privacy*.

2.2.2 Doveri dei collaboratori

2.2.2.1 Comportamento dei dipendenti

I dipendenti sono tenuti, nell'espletamento della propria attività lavorativa, a tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- ✓ lealtà e responsabilità nell'adempimento delle proprie funzioni;
- ✓ onestà e integrità;
- ✓ autocontrollo;
- ✓ adattabilità;
- ✓ flessibilità;
- ✓ creatività;
- ✓ propositività;
- ✓ attenzione alle opportunità;
- ✓ collaborazione per il raggiungimento di obiettivi comuni;
- ✓ cortesia e gentilezza;
- ✓ rispetto;
- ✓ ascolto e integrazione;

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- ✓ innovazione;
- ✓ efficienza;
- ✓ miglioramento continuo.

I dipendenti non devono:

- sollecitare o accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, o altri benefici, facilitazioni o prestazioni di altro genere da chiunque, per proporre o determinare l'assunzione di dipendenti;
- utilizzare risorse umane o beni dell'azienda, né utilizzare o diffondere informazioni riservate, per fini o interessi che non siano dell'azienda;
- rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative all'azienda, salvo che siano deputati a tale funzione, o siano a ciò generalmente o specificatamente autorizzati, o tenuti per legge;
- trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa.

I dipendenti devono informare immediatamente per iscritto il proprio superiore e la Direzione del di qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività di altra impresa che sia o possa essere in concorrenza con Italiana Trasporti.

La comunicazione deve avvenire al momento della conoscenza del presente Codice Etico, o all'atto dell'assunzione, o al momento in cui sorga tale interesse in concorrenza.

I dipendenti devono comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione se svolgono altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Le violazioni delle norme della presente Sezione da parte dei dipendenti comporteranno le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

2.2.2.2 Comportamento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali

I Responsabili delle Strutture e delle Funzioni aziendali, nell'espletamento della propria attività lavorativa, devono tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e dei terzi basato sui seguenti valori:

- gestire e risolvere le complessità;
- individuare le priorità;
- saper delegare, controllare, informare;
- saper criticare in modo costruttivo;
- orientare alla riduzione dei costi e al miglioramento continuo;
- costituire un punto di riferimento;
- valorizzare i collaboratori, stimolandone la crescita professionale;
- capitalizzare le esperienze;
- sviluppare sinergie;
- trasmettere valori e conoscenze;
- sostenere le scelte e gli orientamenti strategici della Direzione;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" della Qualità, ovvero a fornire un servizio di elevata qualità al cliente sia interno sia esterno;

- creare le condizioni per permettere a tutti di contribuire con idee e proposte ad un miglioramento generale e di poter esprimere completamente, e con impegno, il proprio potenziale di intelligenza, conoscenza ed esperienza.

2.3 Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori

Il comportamento dei dipendenti nei rapporti di affari deve essere improntato a principi di lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza.

Sono assolutamente proibiti:

- pratiche di corruzione;
- favori illegittimi;
- comportamenti collusivi;
- sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali per sé o per altri.

I dipendenti hanno il diritto di partecipare ad investimenti, affari, o altre attività al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Italiana Trasporti a condizione che si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

I dipendenti devono comunque evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'azienda e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore.

I dipendenti della società assicurano che ogni decisione venga presa nell'interesse della Società, evitando, pertanto, qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali, familiari o derivanti da unioni di fatto e mansioni ricoperte in azienda che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia, o di conoscenti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Italiana Trasporti srl;

E' vietato corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

ITALIANA TRASPORTI SRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti e devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale deve informare immediatamente il proprio superiore.

Ogni dipendente deve:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni;
- selezionare esclusivamente persone e imprese qualificate;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o alle funzioni a ciò preposte dubbi o notizie relative a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni.

I dipendenti devono chiedere ai collaboratori esterni di attenersi alla norme del Codice Etico.

Le violazioni della presente Sezione da parte dei dipendenti fanno venir meno il rapporto fiduciario con l'azienda, con le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

2.3.1 Rapporti con i clienti

Gli impegni dell'azienda nei confronti dei clienti sono definiti in modo chiaro e trasparente.

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare i clienti con rispetto e cortesia, a rispondere ai loro quesiti, ad agevolarli nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi, soddisfacendone le esigenze e aspettative e anticipando i bisogni futuri.

Nei rapporti con i clienti, i dipendenti di Italiana Trasporti srl hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza servizi di alta qualità, contribuendo al miglioramento continuo;
- fornire informazioni accurate, esaurienti e veritiere.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di contribuzioni o liberalità (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a clienti, per promuovere o favorire interessi di Italiana Trasporti srl.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione.

Nei rapporti con i clienti Italiana Trasporti srl assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

2.3.2 Rapporti con i fornitori

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti di Italiana Trasporti hanno l'obbligo di:

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, assicurando la documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto, tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione;
- adottare criteri di selezione ispirati a principi di correttezza, trasparenza, buona fede, imparzialità, concorrenzialità e efficacia;
- ottenere la collaborazione dei fornitori per soddisfare le esigenze dei clienti, ricercando costantemente la qualità ed l'economicità della prestazione e del prodotto oggetto di fornitura;
- riconoscere ai fornitori pari opportunità, verificandone a priori l'idoneità tecnica e professionale;
- osservare scrupolosamente le condizioni contrattualmente previste, mantenendo i rapporti con i fornitori secondo le buone consuetudini commerciali;

Il dipendente non dovrà perseguire alcun interesse personale, contrario ai principi del Codice e alle leggi, regolamenti, procedure aziendali.

E' vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità o benefici, da parte di qualsiasi fornitore, diretti a promuovere o favorire interessi di un fornitore.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore.

2.3.3 Rapporti con le istituzioni pubbliche

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la massima collaborazione in caso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche. I rapporti con i funzionari pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. I dati e le informazioni trasmessi alle Istituzioni Pubbliche devono essere accurati, completi e veritieri.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a pubblici ufficiali o pubblici dipendenti, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio, o per promuovere o favorire interessi di Italiana Trasporti srl.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore, che ne darà relazione ai vertici della propria società.

2.3.4 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Italiana Trasporti srl non eroga contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche.

2.3.5 Riservatezza

Ogni dipendente deve garantire la necessaria riservatezza relativa a ogni dato, notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

In generale i dipendenti e i collaboratori esterni sono tenuti a rispettare l'impegno di riservatezza per tutte le informazioni costituenti patrimonio aziendale (siano esse relative a dati personali/sensibili, alla proprietà intellettuale o alla situazione finanziaria) che quotidianamente o saltuariamente possono trattare.

2.4 Sicurezza ed Ambiente

Tutti i dipendenti sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Le attività sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per Italiana Trasporti srl il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità.

Nell'esercizio della sua attività Italiana Trasporti srl si impegna ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro svolto e dei suoi rischi, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica di quanti operano per essa e con essa.

A tal fine adotta e fa proprie le seguenti misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, automezzi, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Italiana Trasporti srl assicura che tutte le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non comportano in nessun caso oneri finanziari per i lavoratori.

Tutti i processi produttivi sono svolti nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione applicabile.

2.5 Contabilità e controlli interni

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte alle Autorità di Vigilanza, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, accuratezza e completezza delle informazioni.

Le registrazioni contabile e gli altri documenti di cui sia obbligatoria la conservazione ai fini fiscali, devono essere custoditi in modo corretto ed ordinato e le scritture contabili devono riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Inoltre, in relazione ai reati di associazione per delinquere finalizzati alla realizzazione di reati tributari è vietato:

1. emettere fatture per operazioni non esistenti o altri documenti falsi attestanti costi, spese o altre passività al fine di abbattere il reddito imponibile, l'IVA o altre imposte (es. contratti di locazione o compravendita, false ricevute fiscali, falsi certificati di sostituti di imposta, contratti simulati di cessione del Credito ecc.)
2. emettere fatture o altri documenti intestati a soggetti diversi da quelli reali affinché, pur risultando vera la cessione o la prestazione, il relativo costo possa essere realizzato da soggetti diversi da coloro che hanno fruito della prestazione o cessione;

3. intestare conti correnti a presta-nomi, aprire e gestire fondi extracontabili e intestare beni fittiziamente;
4. occultare o distruggere tutti o parte dei documenti la cui tenuta è obbligatoria, in misura totale o anche solo tale da rendere impossibile la ricostruzione di tutta la gestione economica per quell'anno.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione alla Direzione.

SEZIONE III Sistema sanzionatorio

3.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Italiana Trasporti srl, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

3.2 Dipendenti soggetti al CCNL

3.2.1 Sistema sanzionatorio

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali previste dal Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, art. 32, applicato da Italiana Trasporti srl e precisamente:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero verbale;

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione
- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo fino a 10 giorni;
- e) risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del recesso del datore di lavoro per giusta causa.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del richiamato CCNL relativamente alla procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Restano invariati i poteri già conferiti al management aziendale per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti sanzionatori e l'irrogazione delle relative sanzioni.

3.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

Comportamenti sanzionabili	Sanzioni
1. violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;	Rimprovero verbale
2. violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;	Rimprovero scritto Multa
3. adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati, anche se poi non effettivamente perfezionati quale fattispecie criminosa;	sospensione dal servizio e del trattamento economico
4. adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;	risoluzione del rapporto di lavoro per recesso per giusta causa del datore di lavoro.

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e Direzione, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione dei provvedimenti necessari su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

3.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un Reato, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati riconducibili alla Società;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei reati.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri della Direzione Aziendale.

3.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Gli Amministratori sottoscrivono impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'OdV adotta le misure più idonee previste dalla legge.

3.6 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, gli Amministratori prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

3.7 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

ITALIANATRASPORTISRL

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

NOTE

ⁱ “Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazioni dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello 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”.

“Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – l’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione.”

ⁱⁱ“ Art. 2392 – Responsabilità verso la società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell’incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall’inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell’articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.”